Supplemento ordinario alla " Gazzetta Ufficiale ,, n. 146 dell'11 giugno 1962

Spedizione in abbonamento postale - Gruppo I

GAZZETTA UFFICIALE

DELLA REPUBBLICA ITALIANA

PARTE PRIMA — ROMA - Lunedì, 11 giugno 1962 — SI PUBBLICA TUTTI I GIORNI MENO I FESTIVI

DIREZIONE E REDAZIONE PRESSO IL MINISTERO DI GRAZIA E GIUSTIZIA - UFFICIO PUBBLICAZIONE DELLE LEGGI - TEL. 650-139 650-841 652-361
AMMINISTRAZIONE PRESSO L'ISTITUTO POLIGRAFICO DELLO STATO - LIBRERIA DELLO STATO - PIAZZA GIUSEPPE VERDI 10, ROMA - CENTRALINO 8508

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 344.

Norme sul trattamento economico e normativo degli operai dipendenti dalle imprese boschive e forestali della provincia di Matera *Pag.* 2

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 345.

Norme sul trattamento economico e normativo dei dirigenti e degli impiegati tecnici ed amministrativi dipendenti dalle aziende agricole e forestali delle provincie di Parma e Piacenza . . . . » 5

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 346.

Norme sul trattamento economico e normativo per i dipendenti da ristoranti, trattorie, piccole pensioni, locande, piccole trattorie e osterie con cucina, caffè, bar, bottigliere, birrerie, buffets di stazione, gelaterie, fiaschetterie e da ogni altro esercizio similare ove si somministrino bevande di cui all'art. 86 della legge di P. S., da negozi di pasticceria e confetteria, reparti di pasticceria e confetteria annessi a pubblici esercizi » 16

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 347.

Norme sul trattamento economico e normativo per i dipendenti dalle imprese sartoriali di confezioni su misura per uomo e per donna della provincia di Torino » 49

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 348.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti dalle imprese esercenti il commercio all'ingrosso e di esportazione dei prodotti ortofrutticoli e loro derivati della provincia di Teramo » 54

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 349.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti dalle imprese dei mosaici vetrosi » 57

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 350.

Norme sul trattamento economico e normativo degli operai addetti alla fabbricazione a mano dei mattoni dipendenti dalle imprese esercenti fornaci per laterizi della provincia di Parma » 96

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 351.

Norme sul trattamento economico e normativo per i lavoratori dipendenti dalle imprese esercenti la perforazione e la ricerca di vapore nella provincia di Pisa » 99

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 352.

Norme sul trattamento economico e normativo degli impiegati, degli intermedi e degli operai dipendenti dalle imprese esercenti magazzini generali » 128

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 353.

Norme sul trattamento economico e normativo dei dipendenti dalle imprese commerciali della provincia di Napoli » 157

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 354.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoranti panettieri dipendenti dalle imprese di panificazione della provincia di Bolzano » 159

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 355.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti dalle imprese artigiane della provincia di Genova » 173

LEGGI E DECRETI

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 344.

Norme sul trattamento economico e normativo degli operai dipendenti dalle imprese boschive e forestali della provincia di Matera.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto il contratto collettivo nazionale 30 aprile 1952, per gli operai dipendenti dalle imprese boschive e forestali;

Visto, per la provincia di Matera, l'accordo collettivo 17 marzo 1947 per gli operai dipendenti dalle imprese boschive, stipulato tra l'Associazione Provinciale degli Industriali e la Camera Confederale Provinciale del Lavoro;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 8 della provincia di Matera, in data 30 aprile 1960, dell'accordo sopra indicato, depositato presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per l'attività per la quale è stato stipulato, per la provincia di Matera, l'accordo collettivo 17 marzo 1947, relativo agli operai dipendenti dalle imprese boschive, sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole dell'accordo anzidetto, annesso al presente decreto, purchè compatibili con la disciplina nazionale della categoria.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti gli operai dipendenti delle imprese boschive della provincia di Matera.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 2 gennaio 1962

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: BOSCO

Registrato alla Corte dei conti, addì 14 maggio 1962
Atti del Governo, registro n. 146, foglio n. 119. — VILLA

ACCORDO COLLETTIVO 17 MARZO 1947 PER GLI OPERAI DIPENDENTI DALLE IMPRESE BOSCHIVE DELLA PROVINCIA DI MATERA

L'anno millenovecentoquarantasette, il giorno 17 del mese di marzo, in Matera nella sede dell'Ufficio Regionale del Lavoro, dinanzi all'avv. *Ubaldo Foresio*, segretario generale dell'Ufficio stesso, si sono riuniti:

il rag. *Arcangelo Annunziata*, presidente dell'ASSOCIAZIONE DEGLI INDUSTRIALI di Matera assistito dal dottor *Antonio Fragasso*, Segretario dell'Associazione stessa e dal sig. *Angelo Raffaele Licchelli* in rappresentanza degli industriali boschivi

il sig. *Gerolamo Tritto*, Segretario Provinciale della CAMERA CONFEDERALE PROVINCIALE DEL LAVORO di Matera, assistito dal sig. *Nicoletti Nicola*, Segretario della CAMERA COMUNALE DEL LAVORO di Matera,

allo scopo di stipulare l'accordo collettivo di lavoro per gli operai addetti all'industria boschiva della provincia di Matera.

Le parti, visto il verbale del 12 corrente sottoscritto presso l'U.R.L. per la determinazione provvisoria dei salari per operai boschivi con effetto dal 1° marzo c. a. determinano come appresso le retribuzioni per tale categoria di lavoratori:

Art 1.

Le parti convengono che il sistema normale di lavorazione dell'industria boschiva, è la lavorazione a cottimo.

Pertanto le ditte concorderanno con gli operai, nei loro patti individuali, tariffe di cottimo pieno.

Dette tariffe di cottimo pieno saranno stabilite in modo da garantire all'operaio di normale capacità lavorativa un guadagno minimo per giornata lavorativa, comprensiva della paga base, della indennità di contingenza, dell'eventuale terzo elemento, e della percentuale di cottimo prevista dal vigente contratto collettivo, nella seguente misura:

capo fonda L. 750 al giorno

carbonaio L. 650 al giorno;

tagliatori, disegnatori alto fusto (traverse, raggi, materiali da costruzione):

capo operaio L. 750 al giorno.

operaio qualificato L. 650 al giorno;

tagliatori alto fusto uso carbone e legna:

operai qualificati L. 600 al giorno:

tagliatori di lentisco e di fascina L. 600 al giorno;

tagliatori per carbonella:

operai che fanno sempre la carbonella L. 600 al giorno;

operaio comune per carbonella L. 550 al giorno;

diciocatori:

specializzati L. 600 al giorno;

comuni L. 550 al giorno;

manovali (addetti al trasporto acqua ed a lavori accessori):

di età superiore ai 18 anni L. 500 al giorno;

dai 16 ai 18 anni L. 380 al giorno,

inferiore ai 16 anni L. 300 al giorno.

Resta inteso che agli operai oltre ai minimi di guadagni di cui sopra competono gli assegni familiari in base alle disposizioni vigenti.

Art. 2.

Qualunque contestazione in materia di cottimo riguardante le precisazioni di elementi tecnici o accertamenti di fatto determinanti le tariffe di cottimo, è rimessa all'esame dell'organo tecnico composto di un rappresentante di ognuna delle organizzazioni sindacali stipulanti il presente atto e presieduto da un rappresentante dell'Ufficio Provinciale del lavoro.

Tale organo ha facoltà di eseguire i sopraluoghi e gli accertamenti necessari ai fini dell'esame delle controversie.

Le decisioni dell'organo stesso saranno prese a maggioranza.

Nel caso in cui le parti interessate non dovessero eventualmente accettare le decisioni del predetto organo, la controversia sarà demandata alla decisione dei competente ispettorato del lavoro per la definitiva soluzione.

Art. 3.

Per quanto riguarda il periodo feriale annuale le ferie frazionate, le festività nazionali, le festività infrasettimanali, e la gratifica natalizia, valgono le norme previste dal concordato interconfederale 27 ottobre 1946, che si intendono qui trascritte:

In proposito si ritiene opportuno precisare:

1) che le ferie spettano nella misura di 12 giornate per anno di servizio, frazionabili in una giornata per ogni mese di servizio prestato, la giornata per ferie deve essere retribuita:

2) le giornate festive riconosciute sono: Capodanno, Epifania, S. Giuseppe, Ascensione, Corpus Domini, SS. Pietro e Paolo, Assunzione, Ognissanti, Immacolata S. Patrono.

Qualora dette festività dovessero cadere di domenica

a) se l'operaio lavora, compete la paga con la maggiorazione della percentuale di lavoro festivo nella misura del 40 %. Resta inteso che il lavoro in giorni festivi deve essere autorizzato dalla Ditta.

b) se non lavora non compete alcuna paga.

Qualora dette festività non dovessero cadere di domenica:

a) all'operaio che lavora compete la doppia paga;

b) se non lavora compete la sola paga giornaliera normale:

3) le festività nazionali riconosciute sono le seguenti: 25 aprile, 1° maggio, 8 maggio, 4 novembre.

All'operaio che lavora in detti giorni compete la doppia paga, se non lavora sarà erogata la sola paga giornaliera normale;

4) il preavviso per licenziamento o per dimissioni è di giorni 6.

Art. 5.

In caso di licenziamento all'operaio sarà corrisposta una indennità di 6 giornate per ogni anno di anzianità ininterrotta. Le sospensioni di lavoro non interrompono l'anzianità, qualora non vi sia risoluzione del rapporto di lavoro. Il computo della retribuzione agli effetti della indennità di licenziamento avverrà in base ai criteri previsti dall'art. 18 dell'accordo interconfederale del 27 ottobre 1946.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*
SULLO

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA
2 gennaio 1962, n. 345.

Norme sul trattamento economico e normativo dei dirigenti e degli impiegati tecnici ed amministrativi dipendenti dalle aziende agricole e forestali delle provincie di Parma e Piacenza.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori:

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741.

Visto il contratto collettivo nazionale 6 agosto 1957, per i dirigenti di aziende agricole e forestali;

Visto il contratto collettivo nazionale 21 ottobre 1958, per gli impiegati di aziende agricole e forestali;

Visti, per la provincia di Parma:

il contratto collettivo integrativo 7 novembre 1955;

il contratto collettivo integrativo 20 dicembre 1956;

il contratto collettivo integrativo 30 agosto 1958;

tutti stipulati tra la Sezione Proprietari Conduttori a Mezzadria dell'Associazione Agricoltori, la Sezione Proprietari Conduttori in Economia dell'Associazione Agricoltori e il Sindacato Dirigenti e Impiegati di Aziende Agricole e Forestali;

Visto, per la provincia di Piacenza, il contratto collettivo integrativo 21 gennaio 1957 stipulato tra la Unione Provinciale Agricoltori e la Libera Associazione Provinciale Dirigenti e Impiegati di Aziende Agricole e Forestali.

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 1 della provincia di Parma, in data 3 febbraio 1960, n. 11 della provincia di Piacenza, in data 25 febbraio 1961 dei contratti sopra indicati, depositati presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità:

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale.

Decreta

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per le attività per le quali sono stati stipulati, relativamente ai dirigenti e agli impiegati tecnici ed amministrativi dipendenti da aziende agricole e forestali:

per la provincia di Parma il contratto collettivo integrativo 7 novembre 1955, il contratto collettivo integrativo 20 dicembre 1956, il contratto collettivo integrativo 30 agosto 1958,

per la provincia di Piacenza, il contratto collettivo integrativo 21 gennaio 1957:

sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole dei contratti anzidetti, annessi al presente decreto.

Dette norme sono integrative di quelle concernenti la disciplina nazionale della categoria, purchè con esse compatibili.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i dirigenti e gli impiegati tecnici ed amministrativi dipendenti dalle aziende agricole e forestali delle provincie di Parma e Piacenza.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare

Dato a Roma, addì 2 gennaio 1962

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: Bosco

Registrato alla Corte dei conti, addì 14 maggio 1962
Atti del Governo, registro n. 146, foglio n. 121. — VILLA

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO 7 NOVEMBRE 1955 PER GLI IMPIEGATI DELLE AZIENDE AGRICOLE E FORESTALI DELLA PROVINCIA DI PARMA

Il giorno 7 novembre 1955 in Parma, con l'intervento dell'Associazione provinciale degli agricoltori, rappresentata dal suo Presidente cav. uff. Adamo Ceci assistito dal Direttore ing. Generoso Riccòmini:

tra

la SEZIONE PROPRIETARI CONDUTTORI A MEZZADRIA, rappresentata dal suo Presidente dott. *Alessandro Bassani*;

la SEZIONE PROPRIETARI CONDUTTORI IN ECONOMIA, rappresentata dal suo Presidente geom. *Remo Bergamaschi*:

e

la SEZIONE DIRIGENTI E IMPIEGATI DI AZIENDE AGRICOLE E FORESTALI, rappresentata dal suo Presidente cav. *Luigi Ferrari*:

si è stipulato il presente contratto collettivo provinciale per gli impiegati delle aziende agricole e forestali.

Il presente contratto collettivo provinciale ha efficacia per tutto il territorio della provincia di Parma, e vincola esclusivamente i datori di lavoro, i dirigenti e gli impiegati iscritti alle Sezioni stipulanti.

Il presente contratto collettivo provinciale sostituisce quello stipulato il 26 gennaio 1951.

Art. 1.

DURATA DEL CONTRATTO

Il presente contratto decorre dall'11 novembre 1955, avrà la durata di un anno e si intenderà tacitamente rinnovato per uguale periodo di tempo, qualora non venga disdettato con lettera raccomandata con ricevuta di ritorno, da una delle parti contraenti, almeno due mesi prima della scadenza.

Detto contratto resterà in vigore fino al suo rinnovamento.

Art. 2.

OGGETTO DEL CONTRATTO

Il presente contratto regola i rapporti tra i datori di lavoro agricolo e gli impiegati di aziende agricole e forestali.

Art. 3.

Gli impiegati agricoli, cui il presente contratto si applica, sono così classificati:

1° GRUPPO: IMPIEGATI DI CONCETTO:

1ª *Categoria*: Direttori tecnici e amministrativi. Sono da considerarsi tali coloro che, non essendo dirigenti di aziende agricole ai sensi dell'art. 2 del contratto collettivo nazionale, con autonomia di concezione e con apporto di iniziativa, collaborano direttamente col conduttore e col dirigente nella organizzazione dell'azienda, per il miglior rendimento della attività cui sono preposti. Sono compresi in questa categoria gli impiegati che, pur essendo investiti e esplicando stabilmente il complesso delle mansioni proprie dei direttori tecnici e amministrativi, vengono genericamente chiamati nella nostra provincia: direttori, amministratori e anche, impropriamente, fattori ed agenti.

2ª *Categoria*: Agenti. Sono da considerarsi tali coloro che, con riferimento alle direttive generali ricevute dal conduttore o da chi per esso, e con una certa autonomia di concezione e con apporto di iniziativa tecnica, collaborano nella gestione dell'azienda. Sono propri di questa categoria gli agenti ed i fattori. Essi si distinguono dal personale appartenente alla prima categoria perchè, pur essendo la loro autonomia di concezione e l'apporto di iniziativa tecnica notevoli, potendo essi disporre le rotazioni culturali, la raccolta e la consegna dei prodotti, dare direttive per la cura del bestiame, assumere o licenziare personale, ecc., non possono invece stipulare contratti di compravendita di generi o di bestiame prodotti o in dotazione all'azienda, incassare, riscuotere somme di danaro a qualsiasi titolo dovute all'azienda, se non preventivamente di volta in volta autorizzati dal conduttore o da chi per esso. E' da considerarsi in questa categoria il personale cosiddetto contabile, il qual sbriga le operazioni di contabilità, ragioneria e simili.

3ª *Categoria*: Sotto-agenti e impiegati amministra tivi con funzioni di concetto. Secondo le particolar direttive loro impartite, esplicano funzioni di concett nel ramo tecnico e amministrativo, inerenti all'attivit dell'azienda. Sono da ascriversi a questa categoria sotto-fattori.

2° GRUPPO: IMPIEGATI D'ORDINE:

1ª *Categoria*: Addetti ai servizi e ai reparti (aiuto-contabile). Curano sotto la guida del datore di lavoro e degli impiegati di concetto e seguendone le istruzioni, il disbrigo di operazioni culturali e le lavorazioni industriali, ovvero il disbrigo di operazioni inerenti alla contabilità, ragioneria, amministrazione. Appartengono a questa categoria gli impiegati di amministrazione, cioè coloro che, in sottordine al contabile, collaborano con lui, curando la esecuzione delle pratiche amministrative dell'azienda.

2ª *Categoria*: Ausiliari e amanuensi. Sono coloro che, alle dipendenze del personale di concetto, e in alcune attività rappresentandolo, collaborano nella azienda esercitando funzioni di vigilanza in genere, di sorveglianza sui raccolti nonchè sui coloni e gli operai, disponendo nei confronti di questi ultimi, di poteri disciplinari (da non confondersi con i capo-squadra e i capi d'opera). Sono da ascriversi a questa categoria anche le guardie campestri e i campari, i dattilografi, i giovani d'ufficio e i fattorini.

Art. 4.

PERIODO DI PROVA

Il secondo periodo dell'art. 7 del collettivo nazionale è così modificato: « Salvo esplicita clausola dell'impegno individuale, il periodo di prova è fissato in mesi sei per la 1ª categoria del 1° gruppo, e in mesi tre per tutte le altre categorie del 1° e del 2° gruppo ».

Art. 5.

ORARIO DI LAVORO

L'orario di lavoro medio giornaliero nell'anno è di otto ore.

Art. 6.

LAVORO STRAORDINARIO E FESTIVO

Agli impiegati della 1ª e 2ª categoria del 1° gruppo, sarà corrisposta annualmente una mensilità pari alla retribuzione lorda mensile percepita, a titolo di compenso per le ore di lavoro compiute più del normale per esigenze di ordine tecnico o amministrativo, e stagionali, nei giorni feriali e festivi. Per tutte le altre categorie valgono le norme del collettivo nazionale.

Art. 7

RETRIBUZIONE

A tutti gli effetti del presente contratto, per stipendio s'intende l'insieme delle corresponsioni a carattere continuativo, godute dall'impiegato sotto qualsiasi titolo o forma. I minimi di stipendio degli impiegati di aziende agricole, comprensivi dell'indennità di contingenza, dal 1° agosto 1955 sono i seguenti:

Per aziende di superficie superiore a 300 ettari:

1° gruppo: 1ª categoria:
uomini L. 67.500, donne L. 55.400

1° gruppo: 2ª categoria
uomini L. 55.400, donne L. 49.200

1° gruppo: 3ª categoria:
uomini L. 49.200, donne L. 43.100

2° gruppo: 1ª categoria:
uomini L. 39.400

2° gruppo: 2ª categoria:
uomini L. 34.600

Per aziende di superficie fino a 300 ettari:

1° gruppo: 1ª categoria:
uomini L. 55.400, donne L. 43.100

1° gruppo: 2ª categoria:
uomini L. 43.100, donne L. 37.000

1° gruppo: 3ª categoria:
uomini L. 43.100, donne L. 37.000

2° gruppo: 1ª categoria:
uomini L. 39.400

2° gruppo: 2ª categoria:
uomini L. 34.600

Per gli impiegati muniti di laurea tali minimi dovranno essere maggiorati del 20%. Per gli impiegati muniti di diploma di scuola media superiore tali minimi dovranno essere maggiorati del 10%. Gli stipendi di cui sopra si intendono comprensivi dei generi in natura.

La valutazione in denaro delle corresponsioni in natura eventualmente prelevate dall'impiegato, limitatamente al fabbisogno familiare, sarà fatta in base ai prezzi che annualmente verranno determinati per la liquidazione dei conti salariali o, in difetto, ai prezzi medi annui pubblicati dalla Camera di commercio di Parma. Il datore di lavoro dève inoltre fornire allo impiegato una abitazione decorosa, provvista di illuminazione, e sufficiente per esso e per la sua famiglia.

Permetterà inoltre l'uso di un appezzamento per l'orto, e del pollaio, e il prelevamento della legna necessaria per usi domestici. Quando il datore di lavoro non possa fornire gratuitamente l'abitazione, l'illuminazione, la legna e l'orto, corrisponderà una indennità annua da determinarsi periodicamente dai rappresentanti delle Sezioni stipulanti. Per il 1955-56 tale indennità viene determinata in L. 100.000 complessive.

Agli impiegati che usano bicicletta propria per motivi di servizio, verrà corrisposta una indennità annua di L. 6.000 a titolo di rimborso spese di manutenzione.

Agli impiegati conviventi in aziende verrà praticata una ritenuta sullo stipendio mensile per il vitto consumato in azienda, ritenuta da concordarsi tra le parti.

Art. 8.

TREDICESIMA MENSILITÀ

L'impiegato ha diritto alla tredicesima mensilità pari alla retribuzione lorda in contanti mensile percepita nel mese di dicembre. La tredicesima verrà corrisposta alla fine dell'anno solare. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto durante il corso dell'anno, l'impiegato non in prova avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità per quanti sono i mesi di servizio prestati nell'anno solare. Il mese iniziato viene considerato intero.

Art. 9.

RECLAMI E CONTROVERSIE INDIVIDUALI

Tutti i reclami di stretto carattere individuale dovranno seguire le consuetudinarie norme disciplinari dell'azienda e verranno risolte direttamente con gli impiegati interessati e i datori di lavoro.

In caso di controversia nell'applicazione e interpretazione del presente accordo e nello svolgimento del rapporto d'impiego, le rispettive Sezioni, dietro richiesta di una delle parti o di entrambe, si adoperano per raggiungere la conciliazione.

Art. 10.

CONTROVERSIE COLLETTIVE

Le controversie e le questioni di carattere collettivo che dovessero insorgere fra le Sezioni stipulanti, saranno sottoposte per la loro soluzione amichevole al Consiglio di presidenza dell'Associazione provinciale degli agricoltori di Parma.

Art. 11.

DISPOSIZIONI GENERALI

Sono salve le condizioni di maggior favore previste dai contratti individuali.

Per tutto quanto non regolato dal presente contratto, valgono le disposizioni del contratto collettivo nazionale 19 luglio 1949, della legge sull'impiego privato, le norme del codice civile, gli usi e le consuetudini locali.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO 20 DICEMBRE 1956 PER GLI IMPIEGATI AGRICOLI DELLA PROVINCIA DI PARMA

Il 20 dicembre 1956, nella sede dell'Associazione provinciale degli agricoltori di Parma:

tra

la SEZIONE PROPRIETARI CONDUTTORI A MEZZADRIA DELLA ASSOCIAZIONE AGRICOLTORI, rappresentata dal Presidente dott. *Alessandro Bassani*;

la SEZIONE PROPRIETARI CONDUTTORI IN ECONOMIA DELLA ASSOCIAZIONE AGRICOLTORI, rappresentata dal Presidente geom. *Remo Bergamaschi*:

e

il SINDACATO PROVINCIALE DIRIGENTI E IMPIEGATI DI AZIENDE AGRICOLE, rappresentato dal Presidente cav. *Luigi Ferrari*:

si conviene e si stipula quanto segue:

1. Per una maggiore aderenza all'art. 17 del contratto collettivo nazionale 19 luglio 1949, il 1° periodo dell'articolo 8 del contratto collettivo provinciale 7 novembre 1955, che dice: « L'impiegato ha diritto alla tredicesima mensilità, pari alla retribuzione lorda in contanti mensile percepita nel mese di dicembre », viene così modificato: « L'impiegato ha diritto alla tredicesima mensilità, pari alla retribuzione lorda mensile percepita nel mese di dicembre ».

2. L'indennità annua prevista dall'art. 7 del contratto collettivo provinciale 7 novembre 1955, da corrispondersi dal datore di lavoro quando non possa fornire gratuitamente l'abitazione, l'illuminazione, la legna e l'orto, viene confermata, anche per l'annata agraria 1956-57, in L. 100.000 (lire centomila).

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO 30 AGOSTO 1958 PER L'AGGIORNAMENTO DEGLI STIPENDI DEI DIRIGENTI E DEGLI IMPIEGATI TECNICI E AMMINISTRATIVI DI AZIENDE AGRICOLE E FORESTALI DELLA PROVINCIA DI PARMA

Il 30 agosto 1958, nella sede dell'Unione provinciale degli agricoltori di Parma:

tra

la SEZIONE PROPRIETARI CONDUTTORI A MEZZADRIA DELLA UNIONE AGRICOLTORI, rappresentata dal Presidente dottor *Alessandro Bassani*;

la SEZIONE PROPRIETARI CONDUTTORI IN ECONOMIA DELLA UNIONE AGRICOLTORI, rappresentata dal Presidente geometra *Remo Bergamaschi*;

e

il SINDACATO PROVINCIALE DIRIGENTI E IMPIEGATI DI AZIENDE AGRICOLE, rappresentato dal Presidente cav. *Luigi Ferrari*:

si conviene e si stipula quanto segue:

1. In applicazione dell'accordo nazionale di scala mobile del 26 aprile 1954, e in conformità al disposto del verbale n. 26 della competente commissione interfederale paritetica, agli stipendi dei dirigenti ed impiegati agricoli è apportata una variazione di scala mobile in aumento pari a punti 3,37 a partire dal 1° agosto 1958.

2. Di conseguenza i minimi di stipendio risultano i seguenti:

DIRIGENTI di aziende:

da 40 a 100 ettari L. 78.005;
da 101 a 300 ettari L. 98.705;
oltre 300 ettari L. 124.820.

IMPIEGATI:

1° gruppo: 1ª categoria:
oltre i 300 ettari: uomini L. 76.450

1° gruppo: 1ª categoria:
oltre i 300 ettari: donne L. 62.915

1° gruppo: 1ª categoria:
fino a 300 ettari: uomini L. 62.915

1° gruppo: 1ª categoria:
fino a 300 ettari: donne L. 48.880

1° gruppo: 2ª categoria:
oltre i 300 ettari: uomini L. 62.915

1° gruppo: 2ª categoria:
oltre i 300 ettari: donne L. 55.950

1° gruppo: 2ª categoria:
fino a 300 ettari: uomini L. 48.880

1° gruppo: 2ª categoria:
fino a 300 ettari: donne L. 42.015

1° gruppo: 3ª categoria:
oltre i 300 ettari: uomini L. 55.950

1° gruppo: 3ª categoria:
oltre i 300 ettari: donne L. 48.880

1° gruppo: 3ª categoria:
fino a 300 ettari: uomini L. 48.880

1° gruppo: 3ª categoria:
fino a 300 ettari: donne L. 42.015

2° gruppo: 1ª categoria:
uomini L. 44.820

2° gruppo: 2ª categoria:
uomini L. 39.305

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*
SULLO

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO 21 GENNAIO 1957 PER DIRIGENTI, IMPIEGATI TECNICI, AMMINISTRATIVI DI AZIENDE AGRICOLE E FORESTALI DELLA PROVINCIA DI PIACENZA

L'anno millenovecentocinquantasette addì ventuno del mese di gennaio in Piacenza

tra

i rappresentanti dell'UNIONE PROVINCIALE AGRICOLTORI sigg. c.te *Prospero Manfredi*, il per. agr. *Camillo Marchesi*, assistiti dal Vice-direttore prof. *Edmondo Broglio*, quali mandatari delle categorie interessate di imprenditori agricoli,

e

i rappresentanti della Libera Associazione provinciale dirigenti e impiegati, di aziende agricole e forestali, sigg. per. agr. *Giancarlo Conti*, per. agr. *Aristide Frati*, assistiti dal Presidente dott. *Mario Prati* e dal Segretario *Giampaolo Marzolini*, si è stipulato il presente contratto collettivo provinciale di lavoro per i dirigenti, impiegati di aziende agricole e forestali della Provincia di Piacenza, integrativo del contratto collettivo nazionale di lavoro per i dirigenti ed impiegati di aziende agricole e forestali stipulato in Roma il 19 luglio 1949 (sostitutivo dei precedenti 22 giugno 1938 e 28 luglio 1938) tra la FEDERAZIONE NAZIONALE DELLA PROPRIETA' FONDIARIA, l'ASSOCIAZIONE NAZIONALE DELLA MEZZADRIA, l'ASSOCIAZIONE NAZIONALE DEI PROPRIETARI CONDUTTORI IN ECONOMIA, l'ASSOCIAZIONE NAZIONALE DEGLI AFFITTUARI CONDUTTORI IN ECONOMIA, l'ASSOCIAZIONE NAZIONALE DELLA COLONIA, con l'intervento della FEDERAZIONE NAZIONALE DELL'AGRICOLTURA ITALIANA e la FEDERAZIONE NAZIONALE DIRIGENTI E IMPIEGATI TECNICI ED AMMINISTRATIVI DI AZIENDE AGRICOLE E FORESTALI.

Art. 1

DURATA DEL CONTRATTO

Il presente contratto decorre dal 1° febbraio 1957

Avrà la durata di un anno e si intenderà tacitamente rinnovato per l'eguale periodo di tempo qualora non venga disdettato da una delle parti stipulanti, almeno due mesi prima della scadenza, con lettera raccomandata con ricevuta di ritorno.

Fino alla definizione del nuovo contratto resterà in vigore quello scaduto.

Art. 2.

OGGETTO DEL CONTRATTO

Il presente contratto regola i rapporti fra i datori di lavoro agricoli (proprietari di beni affittati; conduttori a qualsiasi titolo di aziende agricole; esercenti attività affini o connesse all'agricoltura) e gli impiegati di aziende agricole e forestali.

Art. 3.

CATEGORIE ALLE QUALI SI APPLICA

Gli impiegati agricoli cui il presente contratto si applica, si classificano in impiegati tecnici e amministrativi di concetto, ed impiegati tecnici ed amministrativi d'ordine specificati qui di seguito:

— sono impiegati di concetto coloro che collaborano con il conduttore o chi per esso, nell'organizzazione dell'azienda in campo tecnico ed amministrativo o in entrambi, con maggiore o minore autonomia di concezione e apporto di iniziativa, nell'ambito delle facoltà loro assegnate e secondo le consuetudini locali;

— sono impiegati d'ordine coloro che nei limiti della istruzione ricevuta, senza autonomia ed apporto di iniziativa, assolvono determinate mansioni nel campo tecnico o amministrativo, alle dirette dipendenze del conduttore o chi per esso, od anche del personale di concetto.

Art. 4.

CLASSIFICHE E MANSIONI DEGLI IMPIEGATI

1° gruppo Impiegati di concetto:

A) *Direttori tecnici e amministrativi* (dottori in agraria, periti agrari, periti-geometra) con autonomia di concezione e con apporto di iniziativa collaborano direttamente con il conduttore o chi per esso nella organizzazione della azienda per il maggiore rendimento delle attività cui sono preposti.

B) *Agenti* (dottore in agraria, perito agrario, perito geometra o titolo di studio equipollente) con riferimento alle direttive generali ricevute dal conduttore o chi per esso e con una certa autonomia di concezione e con apporto di iniziativa tecnica collaborano nella gestione dell'azienda.

C) *Sotto-agenti ed impiegati amministrativi di concetto* (perito agrario, perito geometra e titoli di studio minori) secondo le particolari direttive loro impar-

tite esplicano funzioni di concetto nel ramo tecnico o amministrativo inerenti all'attività sull'azienda rispondendo di fronte ai superiori da cui dipendono sulla esatta esecuzione degli specifici compiti loro affidati.

2° gruppo Impiegati d'ordine:

A) *Assistenti o fattori* eseguono gli ordini ricevuti caso per caso, curano l'esecuzione di determinati lavori assegnandoli agli operai o coloni secondo le particolari attitudini di questi; propongono assunzioni e licenziamenti, provvedono ai cottimi, dispongono provvedimenti disciplinari, distribuiscono i terreni a compartecipazione, assistono alla esatta esecuzione dei lavori colturali e alla raccolta dei prodotti, nonchè degli altri lavori di manutenzione ordinaria ed in genere assolvono il compito di diretta assistenza e vigilanza sui lavoratori ai fini del loro migliore rendimento produttivo.

B) *Ausiliari* sono alle dirette dipendenze del conduttore dell'azienda o chi per esso, o del personale di concetto, collaborano nell'azienda esercitando funzioni di vigilanza in genere, di sorveglianza sulla esecuzione dei lavori colturali ed alla raccolta dei prodotti, nonchè sui lavoratori disponendo nei confronti di questi ultimi di poteri disciplinari.

Art. 5.

CONTEMPORANEA PRESTAZIONE IMPIEGATIZIA IN PIU' AZIENDE

Qualora l'impiegato presti la sua opera contemporaneamente in più aziende, ciascun rapporto sarà regolato distintamente.

In questo caso però non si applicano le norme inerenti ai minimi di stipendio, alle ferie annuali, ed all'orario di lavoro, mentre conservano efficacia tutte le altre norme contenute nel contratto collettivo nazionale 19 luglio 1949.

Lo stipendio convenuto ed il lavoro richiesto devono essere precisati nella lettera di assunzione.

Art. 6.

PERIODO DI PROVA

Il periodo di prova viene fissato per mesi sei per la categoria degli impiegati di concetto e mesi tre per gli impiegati d'ordine.

Durante il periodo di prova è in facoltà delle parti rescindere il contratto in qualunque momento senza obbligo di preavviso e indennità.

Art. 7.

FERIE ANNUALI

L'impiegato agricolo, dopo un anno di ininterrotto servizio, ha diritto ad un periodo annuale di ferie, continuando a percepire per tale periodo annuale di ferie, la normale retribuzione.

Il periodo di ferie non potrà essere inferiore a:

— giorni 20 in caso di anzianità di servizio non superiore a 5 anni;

— giorni 30 in caso di anzianità di servizio oltre i cinque anni per gli impiegati di concetto;

— giorni 15 in caso di anzianità di servizio non superiore ai 5 anni;

— giorni 20 in caso di anzianità di servizio oltre i 5 anni per gli impiegati d'ordine.

Nei detti periodi di ferie sono comprese le festività che ricorrono durante i periodi stessi, ma non quelle che cadono al principio e alla fine di essi.

Art. 8.

ASSUNZIONE A TEMPO INDETERMINATO E A TERMINE

Un'assunzione dell'impiegato può avvenire in qualunque epoca dell'anno e, salvo sia diversamente stabilito fra le parti, si intende a tempo indeterminato.

Il contratto a termine deve risultare in modo esplicito dalla lettera di assunzione e deve possibilmente cominciare con l'annata agraria.

L'assunzione deve effettuarsi a mezzo documento scritto, anche in forma di lettera, il quale specifichi la data di inizio del rapporto di impiego, la qualifica, l'eventuale periodo di prova e la retribuzione dei suoi vari elementi costitutivi.

Le clausole concordate dovranno essere uniformate alle norme sancite nel presente contratto e non potranno essere, nella loro portata complessiva, ad esse inferiori.

Ogni modifica delle condizioni di assunzione dovrà risultare da impegno scritto.

L'applicazione del presente contratto non viene meno nel caso in cui, anche in difetto di impegno scritto, il rapporto di lavoro abbia avuto effettivamente esecuzione.

Le norme del presente accordo, escluse quelle relative al preavviso e alla indennità di anzianità, si applicano anche nel caso di contratto a termine.

Art. 9.

APPRENDISTATO

Si fa riferimento all'art. 6 del Contratto collettivo nazionale considerandolo qui come integralmente trascritto.

Art. 10.

DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI IMPIEGO

L'impiegato è tenuto ad esplicare le proprie funzioni in conformità e nei limiti dell'incarico conferitogli dal datore di lavoro dedicando all'azienda, o a parte di essa, secondo le mansioni che gli sono state affidate tutta l'attività richiesta, sia nel campo tecnico come in quello economico amministrativo della normale gestione dell'azienda stessa e attenendosi ai regolamenti e alle norme in uso nell'azienda, purchè non siano in contrasto con il presente contratto e con gli impegni individuali stipulati col datore di lavoro.

L'impiegato è responsabile di fronte al datore di lavoro o chi per esso, sempre nei limiti del mandato conferitogli

a) del buon andamento dell'azienda in rapporto alla attività da lui prestata, secondo le attribuzioni specificate nell'atto di assunzione nei limiti ed in conformità delle direttive generali del proprietario o conduttore e in genere di ogni atto inerente al proprio ufficio

b) della regolare, esatta tenuta e custodia dei libri amministrativi, della cassa e delle documentazioni relative, quando queste gli vengono affidate;

c) dell'osservanza di leggi, regolamenti, ordinanze prefettizie, municipali o di altre autorità competenti, nonchè dell'osservanza dei contratti di lavoro, dei capitolati ed accordi di carattere sindacale ed economico ad essi assimilati.

Qualora l'impiegato si trovi nell'impossibilità di provvedere tempestivamente all'osservanza delle leggi, regolamenti, ordinanze, o comunque si trovi nella impossibilità di esercitare una qualunque funzione inerente al mandato ricevuto, deve informare tempestivamente e sempre nel minor tempo possibile il datore di lavoro o chi per lui.

L'impiegato assunto alle dipendenze di una sola azienda non potrà esplicare altra attività professionale o di qualsiasi genere, comunque compensata, salvo il caso di contrario accordo tra le parti.

Il datore di lavoro è tenuto a rispettare tutti gli impegni assunti verso l'impiegato e a mantenere con esso rapporti improntati a collaborazione e cordialità.

Art. 11.

PREAVVISO DI RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI IMPIEGO

La risoluzione normale del rapporto di impiego non può avvenire senza preavviso e il termine di esso è stabilito nel modo seguente:

— *per gli impiegati di concetto*

a) 4 mesi di preavviso in caso di anzianità di servizio non superiore a 5 anni

b) 6 mesi in caso di anzianità di servizio da 5 a 10 anni

c) 8 mesi di preavviso in caso di anzianità di servizio dai 10 ai 15 anni

d) 10 mesi di preavviso in caso di anzianità di servizio superiore ai 15 anni:

— *per gli impiegati d'ordine*:

a) 2 mesi di preavviso in caso di anzianità di servizio non superiore a 5 anni

b) 4 mesi di preavviso in caso di anzianità di servizio dai 5 ai 10 anni

c) 5 mesi di preavviso in caso di anzianità di servizio dai 10 ai 15 anni

d) 6 mesi oltre i 15 anni.

Il termine utile di preavviso in caso di dimissioni da parte dell'impiegato di concetto è stabilito in mesi 3, per l'impiegato d'ordine in mesi uno.

In caso di mancato preavviso, in tutto o in parte, nei termini suddetti è dovuta dall'una all'altra parte contraente, una indennità sostitutiva di esso pari allo stipendio globale, corrispondente al periodo di omesso preavviso.

I termini di preavviso decorrono in ogni caso dalla metà o dalla fine di ciascun mese.

In caso di licenziamento da parte del conduttore dell'azienda e di corresponsione dell'indennità sostitutiva del preavviso è in facoltà dell'impiegato di continuare ad usufruire dell'alloggio per un periodo massimo di due mesi dalla data della notifica del licenziamento.

Durante la decorrenza del periodo di preavviso il datore di lavoro, tenuto presente le esigenze di servizio, concederà all'impiegato adeguati permessi per la ricerca di altre occupazioni.

Art. 12.

RISOLUZIONE IMMEDIATA DEL RAPPORTO DI IMPIEGO

Non è dovuto nè il preavviso nè la indennità di anzianità nel caso che l'impiegato dia giusta causa alla risoluzione del contratto per una infrazione o mancanza così grave da non consentire la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto.

Art. 13.

AUMENTI DI STIPENDIO

Indipendentemente dal trattamento individuale più favorevole di cui l'impiegato possa godere, l'impiegato stesso ha diritto ad aumenti di stipendio, in numero non superiore a cinque di cui i primi tre triennali e i successivi due quadriennali, nella misura del 5% sui minimi di stipendio contrattuali della categoria cui egli appartiene e vigenti al momento di ogni singolo scatto.

All'impiegato che passa ad una qualifica superiore non può essere assegnato uno stipendio inferiore a quello di fatto già percepito.

In caso di variazione collettiva dei minimi di stipendio contrattuali agli aumenti periodici già maturati verranno apportate le stesse variazioni percentuali.

L'anzianità ai fini del computo degli scatti di cui al primo comma del presente articolo decorrerà dal 1° luglio 1949.

Per coloro i quali avranno compiuto alla data 1° luglio 1949 sei anni di servizio nella stessa azienda, sarà riconosciuto uno scatto anticipato. Per coloro i quali avranno compiuto alla data 1° luglio 1949 nove anni di servizio nella stessa azienda, saranno riconosciuti due scatti anticipati.

Art. 14

TREDICESIMA MENSILITÀ

L'impiegato ha diritto alla tredicesima mensilità, pari alla retribuzione lorda mensile percepita nel mese di dicembre.

Art. 15.

MALATTIE O INFORTUNI

Nel caso di interruzione di servizio dovuta a malattia o ad infortunio l'impiegato agricolo avrà diritto al seguente trattamento:

a) 3 mesi di stipendio intero e 2 mesi di mezzo stipendio in caso di anzianità di servizio inferiore ai 5 anni;

b) 4 mesi di stipendio intero e 4 mesi di mezzo stipendio in caso di anzianità di servizio dai 5 ai 10 anni

c) 6 mesi di stipendio intero e 8 mesi di mezzo stipendio in caso di anzianità di servizio oltre i 10 anni.

Le interruzioni suddette non si sommano quando si verificano alla distanza di un anno dalla fine dell'interruzione precedente.

Nei casi di infortunio o di malattia l'impiegato, avrà diritto alla conservazione del posto fino alla durata di 12 mesi, ma senza diritto alla corresponsione dello stipendio una volta superati i limiti di cui alla lettera *a)* e *b)*.

Nel caso di infortunio contratto per ragioni di servizio, la durata della conservazione del posto si protrae di altri 12 mesi.

Superato il periodo di cui sopra, il datore di lavoro ha facoltà di procedere al licenziamento dell'impiegato mediante corresponsione della indennità sostitutiva di preavviso e di quella di anzianità, salvi restando tutti gli altri diritti acquisiti dall'impiegato in dipendenza del presente contratto.

Art. 16.

ASSICURAZIONI SOCIALI E ASSEGNI FAMILIARI

Per le assicurazioni sociali, per invalidità, vecchiaia e tubercolosi e per gli assegni familiari valgono le disposizioni di legge in materia.

Art. 17.

PREVIDENZA E ASSISTENZA

Le parti interessate applicheranno ai dirigenti e agli impiegati il trattamento previdenziale e assistenziale previsto dal relativo contratto collettivo nazionale riguardante il trattamento di quiescenza, previdenza ed assistenza dei dirigenti, dei tecnici agricoli, e degli impiegati di aziende agricole, stipulato il 31 luglio 1938.

Art. 18.

CESSAZIONE, TRASFORMAZIONE, TRAPASSO DI AZIENDA

Nel caso di cessazione, tresformazione, trapasso di azienda, il rapporto di impiego non si risolve e l'impiegato conserva tutti indistintamente i suoi diritti nei confronti del nuovo titolare.

L'impiegato che non accetti il passaggio alle dipendenze del nuovo titolare, avrà diritto a tutte le indennità come se fosse stato licenziato.

In caso di cessazione, liquidazione, riduzione dell'azienda, o fallimento del titolare di questa, l'impiegato ha diritto ugualmente all'indennità di preavviso e di anzianità.

Art. 19.

RETRIBUZIONE

A tutti gli effetti del presente contratto per stipendio si intende l'insieme delle corresponsioni godute dall'impiegato sotto qualunque titolo o forma, siano esse in danaro o in natura, a carattere continuativo, ivi comprese la indennità di contingenza.

La valutazione in danaro delle corresponsioni in natura dovute come parte di stipendio all'impiegato, oppure prelevate in più dal medesimo, ma sempre limitatamente al fabbisogno familiare, sarà fatta in base al prezzo di ammasso per i generi ad esso soggetti ed in base alle mercuriali della Camera di Commercio per vendita all'ingrosso, franco azienda, al momento del prelievo, per tutti gli altri.

Il datore di lavoro deve fornire gratuitamente all'impiegato che esplica la sua attività nell'azienda, una abitazione decorosa provvista di illuminazione e sufficiente per esso e la sua famiglia; permetterà inoltre l'uso di un appezzamento per l'orto e il pollaio.

Per accordo tra le parti, tali corresponsioni potranno essere sostituite da altre di valore equivalente.

La mancanza di tali corresponsioni determinerà un aumento di stipendio.

In difetto dell'alloggio nell'azienda, le parti concorderanno le modalità perchè l'impiegato che esplica la sua attività in essa, possa abitare il più vicino possibile all'azienda e usufruire, nei limiti delle possibilità, di un mezzo di trasporto per raggiungere l'azienda stessa e disimpegnare le proprie mansioni.

Se il mezzo di trasporto è di proprietà dell'impiegato sarà concordato tra le parti un equo compenso che dovrà risultare distinto dalla retribuzione.

Negli accordi provinciali di cui all'art. 34 del patto nazionale, sarà di volta in volta stabilito l'ammontare delle ritenute per vitto agli impiegati conviventi in azienda.

La parte di stipendio che viene corrisposta in denaro sarà pagata in mensilità posticipate.

TABELLA DEI MINIMI DI STIPENDI MENSILI

Impiegati di concetto

Direttore (dottore in agraria)	L.	75.000
Direttore (perito agrario o perito geometra	»	70.000
Agente (dottore in agraria)	»	70.000
(perito agrario o perito geometra)	»	60.000
(altro titolo equipollente)	»	58.000
Sotto-agente (per. agr. o per. geometra)	»	55.000
(ragioniere)	»	55.000
(titoli minori)	»	45.000

Impiegati d'ordine

Assistenti o Fattori	L.	35.000
Ausiliari	»	25.000

Compensi in natura. — A titolo di integrazione di stipendio ai dirigenti ed impiegati, oltre la paga in contanti debbono corrispondersi i seguenti compensi in natura:

— frumento	q.	8
— melica	»	6
— legna da ardere	»	24
— vino	hl.	5
— latte	lt.	365

Nel caso che l'azienda non possa fornire le prestazioni in natura di cui sopra verrà corrisposto all'impiegato l'equivalente di detti generi tradotti in denaro ai prezzi stabiliti dalla Camera di Commercio, Industria, Agricoltura.

Saranno applicati gli articoli 2, 4, 5 e 7 dell'accordo nazionale di scala mobile del 26 aprile 1954 assumendo come base di partenza, per gli eventuali aumenti, le paghe basi di cui sopra. L'alloggio in aziende viene calcolato in ragione dell'8% dello stipendio globale.

Art. 20.

Tutte le altre clausole normative del contratto nazionale di cui agli:

Art. 19. — *Tutela della maternità*

Art. 22. — *Trasferte e trasferimenti*

Art. 23. — *Variazione di servizio*

Art. 25. — *Provvedimenti disciplinari*

Art. 26. — *Risoluzione normale del rapporto*

Art. 29. — *Indennità anzianità per la cessazione del rapporto*

Art. 30. — *Determinazione dell'anzianità*

Art. 31. — *Modalità della cessazione del rapporto*

Art. 32. — *Chiamata di leva o richiamo alle armi*

Art. 33. — *Reclami o controversie individuali*

Art. 34. — *Controversie collettive*

Art. 35. — *Disposizioni generali*

Art. 36. — *Disposizioni transitorie*

e l'Art. 37 che tutti si intendono qui integralmente trascritti e pertanto concordemente accettati.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 346.

Norme sul trattamento economico e normativo per i dipendenti da ristoranti, trattorie, piccole pensioni, locande, piccole trattorie e osterie con cucina, caffè, bar, bottiglierie, birrerie, buffets di stazione, gelaterie, fiaschetterie e da ogni altro esercizio similare ove si somministrino bevande di cui all'art. 86 della legge di P. S., da negozi di pasticceria e confetteria, reparti di pasticceria e confetteria annessi a pubblici esercizi.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori:

Vista la legge 1° ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto il contratto nazionale normativo di lavoro 15 maggio 1959, per i dipendenti da ristoranti, trattorie, piccole pensioni, locande, piccole trattorie e osterie con cucina, stipulato tra la Federazione Italiana Pubblici Esercizi e il Sindacato Nazionale Lavoratori Alberghi e Pubblici Esercizi e Termali, con l'intervento della Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori, la Federazione Italiana Lavoratori Alberghi e Mensa, con l'assistenza della Confederazione Generale Italiana del Lavoro, la Unione Italiana Lavoratori Alberghi e Mensa, con l'assistenza dell'Unione Italiana del Lavoro; e, in pari data, tra la Federazione Italiana Pubblici Esercizi e la Federazione Nazionale dei Lavoratori d'Albergo, Mensa e Pubblici Esercizi, con l'assistenza della Confederazione Italiana Sindacati Nazionali Lavoratori;

Visto il contratto nazionale normativo di lavoro 15 maggio 1959 per i dipendenti da caffè, bar, birrerie, gelaterie, pasticcerie e sale da ballo, stipulato tra le medesime parti di cui al contratto precitato;

Visto l'accordo nazionale 27 gennaio 1948 sulle Commissioni paritetiche per i dipendenti da ristoranti, trattorie, piccole pensioni, locande, piccole trattorie e osterie con cucina, caffè, bar, birrerie, gelaterie, pasticcerie, stipulato tra la Federazione Italiana Pubblici Esercizi e la Federazione Italiana Lavoratori Albergo e Mensa, con l'assistenza della Confederazione Generale Italiana del Lavoro;

Visto l'accordo collettivo 18 febbraio 1957, per la competenza organizzativa della Federazione delle Associazioni Italiane Alberghi-Turismo e della Federazione Italiana Pubblici Esercizi, stipulato tra le Federazioni predette:

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 39 del 29 febbraio 1960 e n. 115 del 31 ottobre 1960, degli atti sopra indicati, depositati presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per le attività per le quali sono stati stipulati i contratti collettivi nazionali normativi di lavoro 15 maggio 1959, l'accordo nazionale 27 gennaio 1948 e l'accordo collettivo 18 febbraio 1957 relativi ai dipendenti da ristoranti, trattorie, piccole pensioni, locande, piccole trattorie ed osterie con cucina è da caffè, bar, bottiglierie, birrerie, buffets di stazione, gelaterie, fiaschetterie e da ogni altro esercizio similare ove si somministrino bevande di cui all'art. 86 della legge di P. S., negozi di pasticceria e confetteria, reparti di pasticceria e confetteria annessi a pubblici esercizi, sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole dei contratti collettivi e degli accordi anzidetti, annessi al presente decreto.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i lavoratori dipendenti dalle imprese esercenti ristoranti, trattorie, piccole pensioni, locande, piccole trattorie e osterie con cucina, caffè, bar, bottiglierie, birrerie, buffets di stazione, gelaterie, fiaschetterie e da ogni altro esercizio similare ove si somministrino bevande di cui all'art. 86 della legge di P. S., negozi di pasticceria e confetteria, reparti di pasticceria e confetteria annessi a pubblici esercizi.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 2 gennaio 1962

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli* BOSCO

Registrato alla Corte dei conti, addì 14 maggio 1962
Atti del Governo, registro n. 146, foglio n. 114. — VILLA

CONTRATTO NAZIONALE NORMATIVO DI LAVORO DEL 15 MAGGIO 1959 PER I DIPENDENTI DA RISTORANTI, TRATTORIE, PICCOLE PENSIONI, LOCANDE, PICCOLE TRATTORIE E OSTERIE CON CUCINA

L'anno 1959, il giorno 15 del mese di maggio, presso il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, alla presenza del Ministro On. *Zaccagnini Benigno* assistito dal Direttore Generale dei rapporti di lavoro dottor *Rosario Purpura* e dal dott. *Vincenzo Licata.*

tra

la FEDERAZIONE ITALIANA PUBBLICI ESERCIZI (F.I.P.E.) rappresentata dal suo Presidente dott. *Antonio Prantera* e dai sigg.: *Preti Giovanni, Conti Moretti Alberto, Franceschi Romeo, Miele Francesco, Pini Gino, Vernaccini Massimo,* assistiti dal dott. *Alfredo Vecchio,* Segretario Generale della F.I.P.E. e dal sig. *Cortesi Ernesto,*

e

il SINDACATO NAZIONALE LAVORATORI ALBERGHI E PUBBLICI ESERCIZI E TERMALI, rappresentato dal suo Segretario Nazionale Cav. *Alberto Grossi,* assistito dalla FEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI ADDETTI SERVIZI COMMERCIALI ED AFFINI (FISASCA-CISL) rappresentata dal suo Segretario Generale cav. uff. *Giulio Pettinelli* e dal Segretario Nazionale Sindacale avv. prof. *Sebastiano Ferlito,* con l'intervento della CONFEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI LAVORATORI (C.I.S.L.) rappresentata dal Segretario Confederale dott. *Paolo Cavezzali,* assistito dal funzionario dell'Ufficio Tecnico Sindacale rag. Nando *De Camillis,*

la FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI ALBERGO E MENSA (F.I.L.A.M.) rappresentata dai Segretari Nazionali signori *Giovanni Peracchi, Franco Fossa* e *Adolfo Zanella,* e dai sigg. *Giuseppe Orione, Salvatore Centineo* e *Sonilio Parisini* con l'assistenza della C.G.I.L. rappresentata dal dott. *Eugenio Giambarba,*

la UNIONE ITALIANA LAVORATORI ALBERGO E MENSA (U.I.L.A.M.) rappresentata dal Segretario Nazionale *Attilio Carroni,* dai Consegretari *Americo Sbraga* e *Giovanni Core,* e dai sigg: *Augusto Conte, Michele Verdino, Giuseppe Arcaini, Salvatore Di Fiore, Luigi Tagli, Gennaro Verni, Carmine Boiano* e *Paolo Leoni,* assistiti dal prof. *Giovanni Gatti* della Unione Italiana Dipendenti Aziende Commerciali ed Affini (U.I.D.A.C.A.) e dal sig. *Sergio Cesare* della Unione Italiana del Lavoro (U.I.L.).

L'anno 1959 il giorno 15 del mese di maggio, presso il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, alla presenza del Ministro On. *Zaccagnini Benigno* assistito dal Direttore Generale dei rapporti di lavoro dottor *Rosario Purpura* e dal dott. *Licata*

tra

la FEDERAZIONE ITALIANA PUBBLICI ESERCIZI (F.I.P.E.) rappresentata dal suo Presidente dott. *Antonio Prantera* e dai sigg. *Preti Giovanni, Conti Moretti Alberto, Franceschi Romeo, Miele Francesco, Pini Gino, Vernaccini Massimo,* assistiti dal dott. *Alfredo Vecchio,* Segretario Generale della F.I.P.E. e dal sig. *Cortesi Ernesto,*

e

la FEDERAZIONE NAZIONALE DEI LAVORATORI D'ALBERGO MENSA E PUBBLICI ESERCIZI (A.M.P.E.-C.I.S.N.A.L.), rappresentata dal Segretario Nazionale *Vito Giustolisi* e dai sigg. *Pasquale Zilli, Lina Lariucci* e *Giuseppe Michelini,* assistiti dal dott. *Orfeo Sellani,* Segretario confederale della C.I.S.N.A.L. e da *Verledo Guidi* e *Mario Masiello* dell'Ufficio Sindacale confederale

si è stipulato:

il seguente contratto nazionale collettivo che regola i rapporti di lavoro tra le categorie sottoindicate e rispettivamente rappresentate dalle due Federazioni contraenti:

a) Aziende di ristoranti, trattorie, piccole pensioni, locande, piccole trattorie e osterie con cucina che abbiano non più di 9 camere per alloggio;

b) dipendenti dalle medesime.

CLASSIFICAZIONE DEGLI ESERCIZI

Art. 1.

Tutti gli esercizi della Repubblica vengono divisi agli effetti del presente contratto, nelle seguenti classi:

A extra;

B di 1ª classe;

C di 2ª classe;

D di 3ª classe;

E di 4ª classe.

Pertanto le Associazioni territoriali degli esercenti provvederanno d'intesa provincialmente a stabilire con le Associazioni dei lavoratori la classifica di quelli esistenti nella provincia stessa, secondo la procedura vigente.

CATEGORIE E QUALIFICHE DEL PERSONALE

Art. 2.

Il personale viene diviso nelle seguenti categorie e qualifiche:

PERSONALE IMPIEGATIZIO:

Categoria A Direttore (non munito di procura) che sovrintende all'esercizio, comunemente chiamato Direttore.

Categoria B Secondo Direttore o Capo Servizio o Direttore dei servizi di sala (da non confondersi con maître d'hôtel), Capo Contabile.

Categoria C Economo Controllore Addetto alla cassa o ai registratori di cassa o marchieri o tablottisti Segretario Contabile Dattilografo Scritturale Aiuto in genere o altri impiegati d'ordine.

PERSONALE NON IMPIEGATIZIO:

Categoria 1ª. — Capo cameriere o Maître d'hôtel, per i locali extra o di 1ª categoria Capo cuoco.

Categoria 2ª. — Camerieri (chefs de rang) con o senza commis Sottocapo cuoco (saucier) Cuoco capo partita Cuoco unico Pizzaiolo Cameriere trinciatore (trancheur) Camerieri ai vini (vines bottles) 1° Dispensiere 1° Cantiniere Banconiere alle tavole calde e fredde Dispensiere unico Cantiniere unico.

Categoria 3ª. — Guardarobiera al vestiario, quando il relativo servizio non è dato in gestione o appalto Guardarobiera interna Tutto il restante personale compresi gli apprendisti e gli aiuti al personale qualificato di cui sopra.

La qualifica di Capo presuppone la presenza di dipendenti della stessa qualifica di categoria inferiore.

Le qualifiche previste nel presente contratto potranno essere integrate in sede provinciale in considerazione di particolari usi o esigenze locali.

Art. 3.

Dalla presente regolamentazione sono esclusi i maneggioni, anche se risultino rappresentanti della licenza di esercizio, in quanto il loro rapporto s'intende regolato da particolari accordi di appalto, di somministrazione o di rappresentanza.

ASSUNZIONE DI PERSONALE

Art 4.

L'assunzione al lavoro verrà effettuata in conformità delle vigenti disposizioni di legge e di regolamento in materia.

Per il personale di 3ª categoria dovrà essere fatta richiesta agli Uffici di Collocamento; per quello impiegatizio e per quello non impiegatizio di 1ª e 2ª categoria, il datore di lavoro ha facoltà di scelta e libertà di assunzione, dandone successiva notizia all'Ufficio Provinciale del Lavoro ed alla Commissione di qualifica di cui all'art. 8.

Art. 5.

La limitazione al lavoro delle donne e dei minori è regolata dalle disposizioni di legge in vigore.

Il personale femminile potrà essere addetto anche al servizio di sala negli esercizi siti nelle località turistiche o in quelle ove ciò sia in atto per uso, tradizione, o sia necessario per le particolari caratteristiche locali.

Eventuali accordi di attuazione potranno essere stipulati al riguardo dalle organizzazioni provinciali.

Art. 6.

Il datore di lavoro comunicherà al personale la data di assunzione, la durata del periodo di prova, se trattasi di personale impiegatizio, la categoria, la qualifica cui è assegnato e il relativo trattamento economico.

Art. 7.

All'atto dell'assunzione il personale è tenuto a presentare al datore di lavoro i seguenti documenti:

1) libretto di lavoro;

2) tessere e libretto di assicurazioni sociali, in quanto ne sia provvisto;

3) carta d'identità o documento equipollente;

4) certificato dei servizi precedentemente prestati ed il certificato di qualifica della Commissione di cui all'art. 8;

5) certificato medico comprovante la sua sana costituzione fisica e per il personale che debba essere addetto alla preparazione, alla manipolazione o vendita degli alimenti e delle bevande, il certificato rilasciato dall'Ufficiale sanitario, da cui risulti che esso non è affetto da malattie contagiose.

Il lavoratore è tenuto altresì a dichiarare al datore di lavoro la sua residenza e dimora e a notificare i successivi mutamenti ed a consegnare lo stato di famiglia, se capo famiglia, nonchè gli altri documenti necessari per beneficiare dei relativi assegni.

A richiesta il lavoratore dovrà produrre anche il certificato penale di data non anteriore a tre mesi.

COMMISSIONE DI QUALIFICA

Art. 8.

In ogni provincia sarà costituita una Commissione paritetica di qualifica come da Regolamento a parte, cui è affidato il censimento, l'attribuzione e la conferma di qualifica di tutto il personale, nonchè la istituzione e l'aggiornamento dello schedario anagrafico relativo. L'iscrizione del personale all'Ufficio di collocamento dovrà essere effettuata a mezzo del relativo certificato rilasciato dalla Commissione in base alle risultanze di esso.

APPRENDISTATO

Art. 9.

Negli accordi integrativi provinciali sarà stabilito il numero degli apprendisti in base alla importanza ed alla classe degli esercizi ed al numero dei dipendenti qualificati che vi prestano servizio.

L'apprendistato è ammesso solo per le mansioni del personale qualificato nella categ. *C* per quello impiegatizio e nella 3ª categoria per quello non impiegatizio, escluso il personale di fatica.

Art. 10.

Nei limiti anzidetti l'assunzione degli apprendisti dovrà essere effettuata tramite gli Uffici di Collocamento.

E' consentita la richiesta nominativa per le aziende con un numero di dipendenti non superiore a dieci e, nella misura del 25% degli apprendisti da assumersi, per le aziende con un numero di dipendenti superiore a 10.

All'atto della richiesta il datore di lavoro è tenuto a dichiarare all'Ufficio di Collocamento il genere di lavoro a cui il giovane è destinato e la qualifica professionale che lo stesso dovrà conseguire al termine dell'apprendistato.

Possono essere assunti come apprendisti i giovani di età non inferiore a quattordici anni e non superiore ai diciannove e che siano in possesso del certificato di proscioglimento dall'obbligo dell'istruzione elementare, nonchè dei certificati di cui al n. 5 dell'art. 7 del presente contratto e del libretto di lavoro.

Nell'assunzione degli apprendisti avranno diritto di precedenza i diplomati delle scuole professionali di categoria.

Restano ferme le limitazioni ed i divieti di occupazione previsti dalla legge sul lavoro delle donne e dei fanciulli.

Art. 11.

L'apprendistato non potrà superare la durata di tre anni per i giovani assunti dal 14° al compimento del 17° anno e di due anni per quelli assunti dal 17° al 19° anno compiuto.

I periodi di servizio prestato in qualità di apprendista presso più datori di lavoro si cumulano ai fini del computo della durata massima del periodo di apprendistato, purchè non separati da interruzioni superiori ad un anno e purchè si riferiscano alla stessa attività.

La durata massima del periodo di prova per gli apprendisti è stabilita in un mese, durante il quale è reciproco il diritto di risolvere il rapporto di lavoro senza preavviso nè indennità alcuna.

L'orario di lavoro per gli apprendisti alle mansioni del personale qualificato di 3ª categoria non potrà superare le 9 ore giornaliere e le 50 settimanali.

L'orario di lavoro degli apprendisti alle mansioni del personale qualificato di Cat *C*, non potrà superare le 8 ore giornaliere e le 44 settimanali.

Negli orari di lavoro precisati nei precedenti comma sono comprese le ore dedicate all'insegnamento complementare, con divieto assoluto di lavoro tra le ore 22 e le ore 6.

Dopo un anno di ininterrotto servizio presso la stessa azienda, l'apprendista ha diritto ad un periodo di ferie retribuite di giorni 30 se non ha superato i 16 anni di età e di giorni 20 se ha superato i 16 anni di età.

RETRIBUZIONE

Art. 12.

Il minimo di salario o stipendio da garantirsi agli apprendisti assunti dal 14° e sino al compimento del 17° anno di età non potrà essere inferiore per i primi quattro mesi ad un quarto del salario o stipendio minimo fissato per il personale di minore qualifica della categoria, per l'anno successivo alla metà e per il periodo successivo a due terzi. Per quelli assunti dal 17° e fino al compimento del 19° anno non potrà essere inferiore per i primi quattro mesi alla metà, per l'anno successivo a due terzi e per il restante periodo a tre quarti. Per coloro che vengono assunti dopo il 19° anno di età non potrà essere inferiore per i primi sei mesi a tre quarti e per il periodo successivo ai quattro quinti.

Ai fini degli scatti i periodi anzidetti fissati per la differente età di assunzione si intendono ridotti in proporzione alla metà per i diplomati dalle scuole professionali di categoria.

Per quanto non previsto dal presente contratto in materia di apprendistato e di istruzione professionale, valgono le disposizioni di legge e di regolamento vigenti in materia, cui le parti fanno espresso riferimento.

PERIODO DI PROVA

Art. 13.

La durata del periodo di prova per il personale impiegatizio resta fissata in tre mesi per la cat. *A*, in due per la cat. *B* ed in un mese per la cat. *C*

Per il personale non impiegatizio, resta fissato in giorni 15 per quello di 1ª cat. e in giorni 7 per quello di 2ª e 3ª cat.

Per il personale impiegatizio il periodo di prova dovrà risultare da atto scritto sin dal momento dell'assunzione. Per quello non impiegatizio l'assunzione in prova si presume.

Art. 14.

Trascorso il periodo di prova il personale si intenderà regolarmente assunto in servizio se nè da una parte nè dall'altra si sia data regolare disdetta per iscritto per quanto concerne il personale impiegatizio, verbale per quello non impiegatizio.

Art. 15.

Durante il periodo di prova o alla fine di esso, è reciproco il diritto alla risoluzione del rapporto di lavoro senza obbligo di preavviso e con la esclusione di qualsiasi indennità, fatta salva la retribuzione per i giorni effettivamente prestati.

Il periodo di prova, seguito da conferma, va computato agli effetti della anzianità di servizio.

ORARIO DI LAVORO

Art. 16.

Per il personale impiegatizio l'orario normale di lavoro è di otto ore giornaliere o quarantotto settimanali, ripartite in sei giornate lavorative. Da esso resta escluso il tempo per la consumazione dei pasti.

I turni di lavoro giornaliero non potranno essere frazionati in numero superiore a due per ciascun impiegato.

Le suddette disposizioni sull'orario di lavoro non si applicano agli impiegati di cui al disposto del 1° capoverso dell'art. 1 del regio decreto-legge 15 marzo 1923 n. 692 in relazione con l'art. 2 del regio decreto 10 settembre 1923, n. 1955, e cioè a coloro che abbiano diretta responsabilità dell'andamento dell'esercizio o dei servizi: come direttori, capi ufficio, capi reparto, ecc.

Art. 17

Per il personale non impiegatizio l'orario normale di lavoro è di 9 ore giornaliere o 54 settimanali, ripartito in sei giorni lavorativi.

Da esso resta escluso il tempo per la consumazione dei pasti, che sarà calcolato in sede provinciale, tra un minimo di mezza ora ed un massimo di un'ora al giorno.

Tale orario potrà essere ridotto in seguito ad accordi che le organizzazioni in sede provinciale, sentito l'Ispettorato del Lavoro, potranno determinare d'intesa per gruppi di esercizi, per singoli esercizi e categorie di lavoratori.

I turni di lavoro giornaliero non potranno essere frazionati in numero superiore a due per ciascun lavoratore.

Art. 18.

Il personale esplicante servizio attinente all'attività alberghiera nelle locande, piccole pensioni, trattorie ed osterie con alloggio ha diritto ad undici ore di riposo, di cui otto continuative sulle ventiquattro. Il relativo periodo di servizio è disciplinato dal regolamento interno di ciascun esercizio, ma in nessun caso potrà essere continuativo.

La durata del lavoro per gli eventuali operai fissi (quali elettricisti, falegnami, meccanici, tappezzieri, fuochisti, giardinieri, ecc.) è di otto ore giornaliere e 48 settimanali.

LAVORO STRAORDINARIO

Art. 19.

Il lavoro straordinario, consentito nella misura massima di due ore giornaliere o dodici settimanali, sarà retribuito con un aumento del 25% sullo stipendio o salario e sulla contingenza ragguagliati ad ore di servizio.

Per i prestatori d'opera retribuiti in tutto o in parte a percentuale il maggior compenso per tale lavoro è costituito dalla percentuale stessa.

Il limite di dodici ore settimanali di lavoro straordinario può essere superato per un periodo non eccedente cinque settimane consecutive, sempre che la media di lavoro straordinario in detto periodo non superi le dodici ore settimanali.

Da tale limitazione sono esclusi gli esercizi a carattere stagionale.

Art. 20.

Il lavoro straordinario dei prestatori d'opera addetti ai servizi alberghieri nelle locande, piccole pensioni, trattorie ed osterie con alloggio, esclusi gli eventuali operai fissi di cui all'art. 18, sarà conteggiato sul complesso del servizio eseguito settimanalmente.

Art. 21.

Il personale non potrà esimersi, senza giustificati motivi, dal prestare normalmente lavoro straordinario entro i limiti fissati dall'art. 19.

Le ore di lavoro straordinario dovranno essere autorizzate dal datore di lavoro e saranno a cura di esso cronologicamente notate in apposito registro, la cui tenuta è obbligatoria e nel quale ciascun dipendente, che abbia compiuto lavoro straordinario, è tenuto ad apporre il proprio visto e ad annotare gli eventuali reclami.

La liquidazione del lavoro straordinario sarà effettuata alla fine del periodo di paga in cui il lavoro è stato prestato. Il Registro di cui sopra dovrà essere conservato per essere esibito occorrendo e servirà come documento di prova per stabilire se il lavoratore abbia effettuato o meno il lavoro straordinario.

Art. 22.

E' ammesso il recupero delle ore di lavoro perdute a causa di forza maggiore, o per le interruzioni o periodo di minor lavoro concordati fra le organizzazioni sindacali, purchè esso sia contenuto nei limiti di un'ora al giorno e sia richiesto nel mese successivo.

LAVORO NELLA PROTRAZIONE DI ORARIO DI CHIUSURA

Art. 23.

Dà diritto ad un particolare compenso il lavoro prestato dal personale stipendiato o salariato nelle ore successive all'orario massimo di chiusura stabilito dai decreti dell'Autorità competente per i locali non notturni, quando dette ore di prestazione siano oltre la mezzanotte, ma successive all'orario massimo di chiusura e la protrazione stessa sia stata richiesta ed ottenuta dal datore di lavoro.

Negli accordi integrativi economici provinciali sarà fissata la maggiorazione relativa con una percentuale non inferiore al 25%. Tale maggiorazione non esclude quella del lavoro straordinario nel computo settimanale, ove il lavoro anzidetto venga prestato oltre l'orario normale di cui agli articoli 16 e 17.

RIPOSO SETTIMANALE

Art. 24.

Tutto il personale, compresi gli apprendisti, godrà di un riposo settimanale di 24 ore consecutive oltre le ore di riposo normale, ai sensi di legge.

I lavoratori esplicanti servizio attinente alla attività alberghiera nelle locande, piccole pensioni, trattorie ed osterie con alloggio, e che vi dimorino per ragioni di servizio fruiranno di riposo settimanale con un periodo di uscita di almeno dieci ore ininterrotte.

TABELLE DEI TURNI

Art. 25.

Fermi restando i limiti di durata massima e le disposizioni del presente contratto in materia, gli orari di lavoro, i turni di servizio e del riposo settimanale saranno disposti dal datore di lavoro tanto per tutti i dipendenti come per taluni di essi secondo le esigenze dell'azienda o dell'esercizio.

I turni anzidetti dovranno essere indicati in apposita tabella visibilmente esposta a tutto il personale.

FERIE ANNUALI

Art. 26.

Dopo un anno di ininterrotto servizio presso la stessa azienda il personale matura il diritto al godimento di un periodo di ferie della seguente misura:

Personale impiegatizio:

giorni 19 da 1 a 5 anni di servizio prestato nella stessa azienda;
giorni 21 da oltre 5 fino a 10 anni di servizio prestato nella stessa azienda;
giorni 26 da oltre 10 anni fino a 20 anni di servizio prestato nella stessa azienda;
giorni 30 oltre i 20 anni.

Personale non impiegatizio:

giorni 16 da 1 a 5 anni di servizio prestato nella stessa azienda;
giorni 19 da oltre 5 fino a 10 anni di servizio prestato nella stessa azienda;
giorni 22 oltre i 10 anni.

Art 27.

Il periodo delle ferie non è frazionabile. La data di esso è stabilita dal datore di lavoro.

Il turno delle ferie non potrà avere inizio nel giorno di riposo, ma nel relativo periodo sono compresi i giorni festivi.

Il personale che resta nell'azienda è tenuto a sostituire nel lavoro l'assente, senza diritto a compenso e senza pregiudicare l'orario di lavoro ed il giorno di riposo settimanale.

Art 28.

Al personale stipendiato o salariato, durante le ferie, è dovuta la retribuzione normale (stipendio, salario e contingenza) nonchè la indennità sostitutiva del vitto, nella misura da stabilirsi negli accordi economici integrativi provinciali ai sensi dell'art. 51.

Al personale retribuito solo a percentuale, qualora venga sostituito durante le ferie, sarà corrisposta oltre all'indennità sostitutiva del vitto, un'indennità giornaliera pari alla retribuzione tabellare (stipendio, salario e contingenza) assegnata al personale salariato della categoria corrispondente.

A detto personale percentualista, quando non venga sostituito durante le ferie, oltre all'indennità sostitutiva del vitto verrà corrisposto il 40% degli emolumenti che avrebbe percepito durante le ferie nella ipotesi di cui al precedente capoverso.

Al personale retribuito con sistema misto nell'ipotesi di cui al 2° comma sarà corrisposta una indennità sostitutiva della percentuale in proporzione, adeguatamente ridotta, da stabilirsi in sede provinciale, oltre comunque alla indennità del vitto; nella ipotesi in [illegible] di cui al 3° comma sarà corrisposta solo la parte fi[illegible] della retribuzione.

Art. 29.

Le ferie sono irrinunciabili.

In caso di licenziamento, non per giusta causa, dopo sette mesi di ininterrotto servizio a tempo indeterminato il personale avrà diritto ad un indennizzo pari a tanti dodicesimi delle retribuzioni previste dal 1°, 2° e 3° comma dell'articolo precedente.

RICORRENZE FESTIVE

Art. 30.

Le festività per le quali viene stabilito il trattamento economico di cui ai successivi comma del presente articolo, a far tempo dal 15 maggio 1959, sono le seguenti:

Festività nazionali

25 aprile: Anniversario della liberazione;
1° maggio: Festa del lavoro;
2 giugno: Festa della Repubblica;
4 novembre: Giorno dell'Unità Nazionale;

Festività infrasettimanali

1° gennaio: Capodanno;
6 gennaio: Epifania;
19 marzo: S. Giuseppe;
mobile: Lunedì di Pasqua;
mobile: Ascensione;
mobile: Corpus Domini;
29 giugno: SS. Pietro e Paolo;
15 agosto: Assunzione.
1° novembre: Ognissanti.
8 dicembre: Immacolata Concezione;
25 dicembre: Natale;
26 dicembre: S. Stefano.
Patrono della Città.

In considerazione delle particolari caratteristiche delle aziende pubblici esercizi il godimento delle festività suddette verrà subordinato alle esigenze aziendali.

Per effetto di quanto sopra in caso di mancata prestazione di lavoro nelle suindicate festività, nessuna detrazione dovrà essere fatta sulle normali retribuzioni al personale impiegatizio e non impiegatizio retribuito mensilmente, a quindicina o a settimana in misura determinata e continuativa.

Al personale predetto, chiamato a prestare servizio nelle giornate di festività sopra elencate, sarà corrisposto, oltre alla normale retribuzione per il lavoro effettivamente prestato, un compenso pari ad una giornata di retribuzione tabellare (stipendio o salario, indennità di contingenza, valore del vitto).

Il personale retribuito in tutto o in parte con la percentuale di servizio in caso di mancata prestazione di lavoro per effetto delle festività suindicate percepirà dal datore di lavoro un compenso pari ad una giornata

di retribuzione tabellare (stipendio o salario, indennità di contingenza, valore del vitto) dell'interno di pari categoria.

Qualora il personale retribuito in tutto o in parte con la percentuale di servizio presti la propria opera nelle giornate di festività elencate nel presente articolo, percepirà, oltre alla normale retribuzione per il lavoro effettivamente prestato a norma del presente contratto, un compenso pari ad una giornata di retribuzione tabellare (stipendio o salario, indennità di contingenza, valore del vitto) dell'interno di pari categoria.

A tutto il personale assente nelle giornate di festività su elencate per riposo settimanale, dovrà essere corrisposto oltre alle normali spettanze, un compenso pari ad una giornata di retribuzione tabellare (stipendio o salario, indennità di contingenza, valore del vitto). Al personale retribuito in tutto o in parte con la percentuale di servizio tale compenso sarà calcolato sulla base della retribuzione tabellare globale dell'interno di pari categoria.

Il trattamento di cui al presente articolo non è dovuto nei casi di coincidenza delle festività sopraelencate in uno dei giorni di sospensione dal servizio o dalla retribuzione per provvedimenti disciplinari.

SERVIZIO DI LEVA

Art. 31.

In caso di chiamata alle armi per assolvere gli obblighi di leva, ai fini della conservazione del posto si fa riferimento alle leggi vigenti al momento della chiamata.

Il lavoratore avrà diritto alla conservazione del posto per il periodo previsto dalla legge stessa.

Durante il periodo di chiamata alle armi non decorre alcuna retribuzione ed il relativo periodo è computabile agli effetti dell'anzianità di servizio allorchè il lavoratore abbia ripreso servizio nel termine previsto dalla legge. Ove ciò non avvenga il rapporto di lavoro s'intende risolto dal giorno della chiamata alle armi.

Nel caso di dimissioni presentate dopo la ripresa in servizio non gli verranno riconosciute le indennità nella misura contemplata dall'art. 84 qualora il rapporto di lavoro non sia stato riattivato da almeno tre mesi.

RICHIAMO ALLE ARMI

Art. 32.

Il richiamo alle armi è regolato dalla legge 3 maggio 1955, n. 370.

Il lavoratore richiamato ha diritto alla conservazione del posto per tutto il periodo del richiamo che è computabile a tutti gli effetti dell'anzianità di servizio.

Durante il periodo di richiamo alle armi, il trattamento economico spettante al personale impiegatizio è quello previsto dalla legge 10 giugno 1940, n. 653; al personale non impiegatizio dovrà essere corrisposta metà retribuzione per ciascuno dei primi tre mesi di richiamo.

Gli assegni di cui sopra saranno liquidati al personale retribuito in tutto o in parte con la percentuale di servizio sulla base della retribuzione globale tabellare dell'interno di pari categoria.

Il trattamento previsto dalle norme di legge e contrattuali a favore dei richiamati ha termine con la cessazione dell'attività dell'azienda.

Al termine del richiamo il lavoratore deve porsi a disposizione del datore di lavoro per riprendere la sua occupazione entro il termine di otto giorni se il richiamo ha avuto la durata non superiore ad un mese, di dieci giorni se ha avuto la durata superiore ad un mese ma non a sei mesi; di venti giorni se ha avuto la durata superiore a sei mesi.

Nel caso che, senza giustificato impedimento, il lavoratore non si ponga a disposizione del datore di lavoro nei termini sopra indicati, è considerato dimissionario a tutti gli effetti.

Il lavoratore non può essere licenziato prima che siano trascorsi tre mesi dalla ripresa dell'occupazione, salvo il caso di licenziamento in tronco di cui l'art. 88

RITARDI - ASSENZE - PERMESSI - CONGEDO MATRIMONIALE TUTELA DELLA MATERNITÀ

Art. 33.

Non sono ammesse tolleranze nell'orario di lavoro, ed i ritardatari sono passibili delle trattenute dell'importo delle spettanze corrispondenti al ritardo aggravate dalla multa di cui all'art. 72.

Tutte le assenze debbono essere giustificate dal lavoratore al più tardi nel mattino successivo al primo giorno di assenza, salvo il caso di forza maggiore.

Le assenze non giustificate danno luogo all'applicazione della trattenuta e delle penalità stabilite nello art. 72. Prolungandosi l'assenza arbitraria oltre i 5 giorni consecutivi il rapporto s'intenderà risolto con le conseguenze previste all'art. 88.

Art. 34.

E' tuttavia obbligatoria la conservazione del posto al personale che prolunghi la sua assenza per sopravvenuta disgrazia familiare o per altre cause di dimostrata forza maggiore, per il tempo strettamente necessario e comunque non superiore agli 8 giorni.

Il datore di lavoro nel caso di disgrazia familiare corrisponderà la retribuzione.

Art. 35.

Il personale potrà richiedere un congedo straordinario per contrarre matrimonio non eccedente le misure seguenti:

giorni 15 per il personale impiegatizio;

due settimane per il personale non impiegatizio.

Compatibilmente con le esigenze dell'azienda il datore di lavoro concederà tale congedo nell'epoca scelta dal lavoratore e almeno tre giorni prima della celebrazione del matrimonio.

Il personale ha l'obbligo di esibire alla fine del congedo regolare documentazione dell'avvenuta celebrazione.

Durante il periodo di tale congedo decorre la retribuzione normale.

Il lavoratore potrà richiedere la proroga del congedo per altri 5 giorni senza retribuzione.

Art. 36.

Per quanto riguarda la tutela fisica ed economica delle lavoratrici gestanti e puerpere, si fa espresso riferimento alle norme di legge vigenti.

MALATTIE

Art. 37

Le Associazioni stipulanti si propongono di costituire Casse mutue malattie di categoria.

Nel frattempo il trattamento del personale durante il periodo di malattia è quello previsto dalle norme di legge vigenti e dalle disposizioni statutarie dell'Istituto Nazionale per le Assicurazioni contro le malattie e dagli accordi che dovessero stipularsi col medesimo.

Il datore di lavoro pertanto ha l'obbligo di iscrivere il personale al detto Istituto, il quale si sostituisce a lui nella corresponsione delle relative prestazioni durante il periodo di malattia.

Nessuna indennità deve essere corrisposta dal datore di lavoro durante il periodo di carenza.

Art. 38.

Il lavoratore ammalato ha l'obbligo di dare notizia al proprio datore di lavoro del suo stato di salute all'atto del verificarsi della malattia e comunque non oltre il termine di cui all'art. 33.

Al momento della ripresa del lavoro egli deve esibire al datore di lavoro un documento rilasciato dall'Istituto da cui risulti la data di guarigione che importi il riacquisto della capacità lavorativa.

Art. 39.

Per il personale assicurato dal datore di lavoro contro gli infortuni resta inibita ogni forma di cumulo fra le indennità relative a tale assicurazione e le prestazioni corrisposte dall'Istituto Malattia.

Art. 40.

In caso di malattia accertata o di infortunio il personale che non sia in periodo di prova o di preavviso ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di 180 giorni.

Per il personale addetto agli esercizi stagionali o assunto a termine la conservazione del posto è comunque limitata al solo periodo di stagione o di ingaggio.

Art. 41.

Se allo scadere del periodo per il quale è obbligatoria la conservazione del posto, il personale non possa riprendere servizio per il protrarsi della malattia, il rapporto di lavoro si intende risolto con diritto alla intera indennità di anzianità ed a quanto altro, esclusa l'indennità sostitutiva di preavviso.

Il lavoratore dichiarato idoneo a riprendere servizio dall'Istituto Malattia dovrà farlo entro e non oltre cinque giorni.

Ove non riprenda servizio nel detto termine, il lavoratore si intende dimissionario a tutti gli effetti.

Art. 42.

Se durante o dopo il termine per il quale è obbligatoria la conservazione del posto, il personale rientrato in servizio ricade ammalato entro un periodo di dieci giorni di una infermità avente gli stessi caratteri della malattia precedente, la malattia si intenderà rispettivamente continuativa ed unica agli effetti della conservazione del posto.

Art. 43.

Sono fatte salve le condizioni di miglior favore previste dalla legge per le provincie redente.

ASSICURAZIONE INFORTUNI

Art. 44.

Il datore di lavoro è tenuto ad assicurare contro gli infortuni durante la esplicazione del servizio anche la parte del personale per il quale l'assicurazione non è obbligatoria per legge. Le relative indennità vengono stabilite nella forma e nelle misure seguenti:

invalidità temporanea: nella misura, nei limiti e con le norme stabilite per il caso di malattia dagli artt. 37 e segg. cosiderandosi infermità derivante da infortunio compresa nella previdenza stabilita dall'assicurazione dei dipendenti all'Istituto malattia.

invalidità permanente: L. 350.000;

morte. L. 200.000.

TRATTAMENTO ECONOMICO - SISTEMA DI RETRIBUZIONE

Art. 45.

Il trattamento economico dovuto al personale è costituito da:

a) stipendio o salario;

b) percentuale di servizio;

c) vitto;

d) indennità di contingenza.

Il personale impiegatizio è retribuito con lo stipendio e quello non impiegatizio col salario, eccezion fatta per le ipotesi previste dagli articoli 56 e segg. Il personale tavoleggiante è retribuito con la percentuale di servizio salvo nella ipotesi di cui all'art. 54.

La contingenza costituisce un elemento integrante dello stipendio o del salario per il personale non retribuito a percentuale.

A) STIPENDI O SALARI

Art. 46.

Le tabelle dei minimi di stipendio e di salario saranno fissate in sede di accordi integrativi economici provinciali.

Gli stipendi o i salari saranno pagati al personale secondo le consuetudini locali ed in ogni caso non più tardi della fine del mese, con una tolleranza massima di quattro giorni.

B) Percentuale di servizio

Art. 47.

Negli accordi economici integrativi provinciali la percentuale di servizio da applicarsi sui conti dei clienti (e la relativa ripartizione) sarà fissata nei seguenti limiti:

a) negli esercizi extra dal 12% al 15%

b) negli esercizi di 1ª classe dall'11% al 13%:

c) negli esercizi di 2ª e 3ª classe dall'11% al 12%:

d) negli esercizi di 4ª classe (osterie con cucina) il 10%, salvo quanto stabilito nell'art. 54.

La percentuale di servizio al personale così retribuito verrà riscossa in linea generale direttamente dal cliente all'atto della presentazione del conto.

Quando però tale percentuale fosse incassata dal datore di lavoro, essa deve essere corrisposta al personale non più tardi della fine di ogni mese con una tolleranza massima di 4 giorni, a meno che tra il personale ed il datore di lavoro non si convenga che la corresponsione sia effettuata settimanalmente o seralmente.

Art. 48.

Per i banchetti (e qualsiasi altro servizio affine) di non meno di dieci persone, purchè abbiano tale caratteristica, la percentuale di servizio unica per tutti i locali sarà del 12%.

E' consentita l'assegnazione di una parte della predetta percentuale al personale interno nella misura che verrà stabilita negli accordi economici integrativi provinciali.

Art. 49.

La percentuale di servizio di cui agli articoli precedenti deve essere applicata sull'importo netto dei conti riguardanti esclusivamente le consumazioni.

La percentuale di servizio dovrà essere anticipata dal datore di lavoro per i conti che restassero in sospeso oltre un mese, eccezion fatta per i conti di persone divenute accertatamente insolvibili.

Per i servizi a domicilio, negli accordi integrativi economici provinciali, potrà stabilirsi invece un compenso fisso per i prestatori d'opera che vi prendono parte, ove tale sistema sia in uso, nella misura contemplata dall'art. 63.

E' abolito qualsiasi obbligo di fornitura da tavola a carico dei camerieri.

C) Vitto

Art. 50.

Tutto il personale ha diritto a due pasti al giorno che dovranno essere sani e sufficienti. Nel vitto è compreso il vino nella quantità non inferiore al 1/4 di litro per pasto.

Art. 51.

La corresponsione del vitto è obbligatoria. Tuttavia in casi di riconosciuta necessità, in sostituzione di essa il datore di lavoro potrà corrispondere un'indennità sostitutiva nella misura che sarà fissata negli accordi economici integrativi provinciali.

Il personale avrà diritto a consumare il vitto nello esercizio anche nella giornata di riposo. Da tale diritto restano escluse il personale impiegatizio, quello esterno ed il personale interno classificato di 1ª e 2ª categoria.

Art. 52.

A titolo di parziale concorso nel maggior costo del vitto, data la natura della indennità di contingenza, negli accordi economici integrativi provinciali dovrà essere stabilita una riduzione a percentuale della stessa.

D) Personale tavoleggiante

Art. 53.

Ai capi camerieri o maîtres d'hôetel, oltre alla percentuale di servizio sarà corrisposta una integrazione fissa mensile da stabilirsi negli accordi economici integrativi provinciali.

La partecipazione dei capi camerieri o maîtres d'hôtel alla percentuale sarà concordata in sede provinciale sia dove esiste l'uso della percentuale globale, sia ove esiste e coesiste quello della percentuale individuale, in modo che essi non vengano a percepire meno del 5% nè più del 20% oltre quello che spetta ad ogni cameriere.

I capi camerieri o maîtres d'hôtel non potranno essere assunti in numero maggiore di uno ogni quattro camerieri per i ristoranti extra e di uno ogni sei camerieri per i ristoranti di 1ª classe.

Nei locali extra e di 1ª classe ove siano occupati rispettivamente meno di 4 camerieri o meno di 6 camerieri è ammesso un capo cameriere o maître d'hôtel.

In sede provinciale le organizzazioni interessate potranno stabilire la presenza di capi camerieri anche in esercizi di 2ª categoria.

Art. 54.

In considerazione delle condizioni aziendali degli esercizi di 4ª classe (osterie con cucina) ed occorrendo anche di quelli di 3ª nei centri minori in sede provinciale, riconosciutane l'opportunità, potrà stabilirsi che in tali esercizi il personale tavoleggiante venga retribuito anzichè a percentuale mediante un salario fisso mensile da determinarsi negli accordi economici integrativi provinciali.

Art. 55.

Negli esercizi nei quali il servizio ai tavoli viene effettuato anche da familiari del datore di lavoro, i quali vi siano addetti come veri e propri prestatori d'opera soggetti alle stesse regole di lavoro dell'altro personale, la percentuale di servizio competerà anche ad essi nella misura dovuta al percentualista dipendente.

E) Retribuzione totale o parziale a percentuale

Art. 56.

Indipendentemente dal sistema di retribuzione previsto negli articoli precedenti negli accordi economici integrativi provinciali, in considerazione delle particolari situazioni ed esigenze locali, potrà esserne attuato uno diverso.

Art. 57.

Nel caso in cui, nel diverso sistema di retribuzione, si stabilisse che una parte della percentuale di servizio attualmente destinata ai tavoleggianti fosse devoluta agli interni, ai tavoleggianti dovrà essere garantita la retribuzione minima (salario base e contingenza) degli interni di pari categoria aumentata del 30% sul solo salario base attuale; detta parte di percentuale verrà prelevata dal supero del complessivo minimo garantito anzidetto.

Art. 58.

Le Associazioni degli esercenti per effettuare un diverso sistema di retribuzione sono autorizzate ad aumentare, ove occorra, le percentuali di servizio fissate nell'art. 47

Art. 59.

Se ai sensi dell'art. 56 dovesse stabilirsi un sistema di retribuzione a percentuale totale o parziale, al personale interno impiegatizio e non impiegatizio dovrà comunque essere garantito e fissato in sede provinciale un minimo di retribuzione, sia che esso sia da raggiungersi con la ripartizione per punti sia in modo diverso, fermo restando che in difetto la eventuale differenza in meno sarà a carico del datore di lavoro, salvo conguaglio per i periodi da stabilirsi in sede provinciale

F) Gratifica natalizia

Art. 60.

Al personale impiegatizio ed a quello non impiegatizio sarà dovuta in occasione della ricorrenza natalizia una gratifica nella misura pari all'importo di una mensilità di retribuzione (minimo di stipendio o salario e contingenza) sulla media dell'ultimo trimestre.

Art. 61

Al personale retribuito a percentuale tale gratifica, data la particolare natura del lavoro e del sistema di retribuzione, sarà corrisposta nella misura del 30% di quella dovuta al personale salariato equiparato.

Art. 62.

La gratifica di cui agli articoli 60 e 61, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato dopo il periodo di prova e prima della ricorrenza di Natale, sarà corrisposta al personale che ne abbia diritto in ragione di tanti dodicesimi del suo importo quanti sono i mesi di servizio prestato. Parimenti si opererà nel caso di inizio del rapporto di lavoro nel corso dell'anno.

G) Personale extra e di surroga

Art. 63.

Il personale assunto per temporanee sostituzioni avrà lo stesso trattamento del personale assente per la durata della surroga.

Il personale extra e di rinforzo assunto per banchetti o per speciali servizi sarà remunerato con un compenso fisso da stabilirsi negli accordi integrativi economici provinciali da un minimo ad un massimo per ogni servizio a seconda della durata, tenuto conto della classe dell'esercizio e delle condizioni locali.

Detto compenso fisso sarà detratto dal tronco della percentuale e distribuito fra i camerieri stabili e quelli di rinforzo.

Se la parte spettante al personale di rinforzo dovesse risultare inferiore al compenso fisso, la differenza sarà pagata dal datore di lavoro; se invece risultasse superiore l'eccedenza andrà ripartita tra il personale stabile e quello di surroga.

H) Divieto delle mance

Art. 64.

Le mance sono vietate, il personale che comunque le sollecitì potrà essere punito dal datore di lavoro con pene disciplinari che potranno in caso di recidiva giungere sino al licenziamento.

CONSEGNE E ROTTURE

Art. 65.

Il personale è responsabile del materiale avuto in consegna. Ciascun dipendente dovrà custodirlo, conservarlo ed usarlo con normale cura e diligenza, specialmente quando trattasi di materiale pregiato e di notevole valore intrinseco.

Il datore di lavoro fornirà al personale che prende in consegna il materiale infrangibile un armadio munito di chiusura.

Il personale designato dal datore di lavoro per tali consegne non può rifiutarsi.

Art. 66.

Il datore di lavoro è tenuto ad adottare tutte quelle misure preventive atte ad eliminare e comunque ridurre al minimo le possibilità di rottura o deterioramento del materiale, specialmente se pregiato.

La perdita o la rottura di oggetti frangibili sarà risarcita dal personale nella misura del 40% del prezzo di costo commerciale corrente con esclusione del 20% del valore degli oggetti perduti o rotti. Quando sia imputabile a negligenza o grave trascuratezza, il personale è tenuto a risarcirne l'intero valore.

Art. 67.

La perdita degli oggetti infrangibili sarà risarcita nella misura del 90% del prezzo di costo commerciale corrente, eccezion fatta per i casi accertati di furto da parte di terzi.

Se negli inventari fatti durante l'anno gli oggetti infrangibili perduti nell'anno stesso non superano il 10% del valore dell'intero materiale, il personale pagherà gli oggetti perduti nella misura del 50% del loro valore. Il risarcimento è escluso quando sia accertato che il danno è provocato da caso fortuito o forza maggiore.

Nessuna trattenuta preventiva potrà essere effettuata dal datore di lavoro a tale titolo. Le trattenute saranno effettuate posteriormente all'accertamento del danno.

Art. 68.

In caso di sottrazione imputabile al personale, senza pregiudizio delle sanzioni contrattuali e di legge, il personale è tenuto all'immediato risarcimento del danno, e per questo il datore di lavoro ha facoltà di esercitare il diritto di ritenzione sulle somme che dovessero essere dovute all'interessato.

In caso di furto ad opera di terzi il personale sarà esonerato dal relativo risarcimento a condizione che abbia dato comunicazione a tempo debito dell'accaduto al datore di lavoro ed abbia dimostrato di avere usato normale diligenza nella custodia.

ABITO DI SERVIZIO E PULIZIA LOCALI

Art. 69.

L'abito di servizio per il personale di sala è il seguente: giacca bianca o nera, quest'ultima con o senza i risvolti di seta. Sono a carico del datore di lavoro le divise speciali e le spalline.

E' vietato uscire a diporto con le uniformi speciali dell'esercizio. L'uso della marsina o frak è consentito solo nei locali extra e di 1ª classe, dove esiste. Inoltre potrà essere eccezionalmente consentito nelle località o negli esercizi di carattere turistico.

Art. 70.

Negli esercizi di particolare importanza il personale provvederà normalmente alla pulizia e preparazione del reparto al quale è adibito, esclusa la grossa pulizia (pavimenti e gabinetti).

Per gli esercizi minori la pulizia dovrà essere effettuata dal personale di banco e tavoleggiante, esclusa la pulizia dei pavimenti e gabinetti, quando fra i dipendenti vi sia personale di fatica.

DISCIPLINA

Art. 71.

Tutto il personale deve rispetto ed obbedienza: deve dare esempio di ordine e di puntualità nell'adempimento dei doveri comuni e di correttezza nelle reciproche relazioni.

Gli ordini di servizio debbono essere eseguiti con sollecitudine, salvo il diritto di porgere reclamo al proprietario od a chi per esso, quando gli ordini fossero ritenuti errati.

Nelle relazioni con la clientela il personale deve tenere contegno rispettoso e dignitoso.

E' vietato al personale fumare nell'esercizio.

Nessuno può assentarsi dall'esercizio durante le ore di servizio se non dietro benestare della direzione.

L'orario di servizio dovrà essere rigorosamente rispettato.

E' strettissimo obbligo del prestatore d'opera di curare la più scrupolosa igiene così della persona come del locale e degli arredi in uso.

Art. 72.

Le infrazioni alle suddette norme potranno essere punite:

a) la prima volta per lievi mancanze: con l'ammonizione e con la multa che non potrà superare le 100 lire;

b) in caso di recidiva o per mancanze gravi, con la sospensione dal servizio e dalla retribuzione per un periodo da uno a dieci giorni;

c) per le mancanze più gravi di cui all'art. 88 col licenziamento in tronco senza diritto ad alcuna indennità.

Le punizioni anzidette dovranno essere comunicate per iscritto.

RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

1 PREAVVISO

Art. 73.

La risoluzione del rapporto di lavoro per il personale assunto a tempo indeterminato, tanto nel caso di licenziamento da parte del datore di lavoro, quanto in quello di dimissioni da parte dell'interessato, deve essere preceduta da regolare disdetta con la osservanza dei seguenti termini di preavviso:

A) *Personale impiegatizio*:

	Fino a 5 anni di servizio	Da 5 a mero 10 anni di servizio	Da 10 anni in poi di servizio
Categoria *A*	mesi 2	mesi 3	mesi 4
Categoria *B*	mesi 1	giorni 45	mesi 2
Categoria *C*	giorni 15	giorni 30	giorni 45

I termini suddetti decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese e la disdetta dovrà essere comunicata per iscritto.

B) Personale non impiegatizio:

1ª categ.: giorni 21.
2ª categ.: giorni 15.
3ª categ.: giorni 12.

I termini anzidetti decorrono dal giorno successivo a quello del turno di riposo e la disdetta dovrà essere comunicata per iscritto.

Durante il preavviso al personale dovranno concedersi, a richiesta, due ore al giorno di libertà per la ricerca di altra occupazione.

Art. 74.

In difetto del preavviso l'inadempiente sarà tenuto a corrispondere all'altra parte l'indennità sostitutiva costituita dalla retribuzione relativa alla durata del preavviso stesso.

Per il personale retribuito a percentuale l'indennità sarà rapportata alla retribuzione del personale stipendiato o salariato della stessa categoria, o in difetto al minimo garantito.

Art. 75.

Nel caso che l'inadempiente sia il dipendente, il datore di lavoro avrà diritto di ritenzione immediata della indennità sostitutiva sulle somme che dovessero essere da lui dovute per retribuzione od altro all'interessato.

Il diritto di ritenzione potrà essere esercitato in tutte le ipotesi di mancata ripresa del servizio nei termini previsti dal presente contratto.

Art. 76.

Il preavviso non può avere inizio né durante la malattia né durante le ferie. Le ferie non possono essere concesse durante il preavviso.

Il preavviso continua a decorrere in caso di sopravvenuta malattia ed il datore di lavoro non sarà tenuto per questo a nessuna corresposione diretta al dipendente per il periodo successivo alla scadenza del termine oltre le indennità che fossero dovute al dipendente stesso dall'Istituto Malattia o Assicuratore e fatta salva l'indennità di anzianità.

2) Indennità di anzianità

Art. 77

In caso di licenziamento da parte del datore di lavoro, fatta salva l'ipotesi di cui all'art. 88, oltre al preavviso o, in difetto, oltre all'indennità corrispondente, il dipendente che abbia compiuto un anno di ininterrotto servizio avrà diritto ad una indennità di anzianità commisurata come segue:

A) *Personale impiegatizio*:

a) per il periodo di anzianità anteriore al 1° luglio 1922: giorni 15 di stipendio e contingenza per ogni anno di servizio prestato;

b) per il periodo di anzianità successiva al 1° luglio 1922 e precedente al 1° gennaio 1940: giorni 20 di stipendio e contingenza per ogni anno di servizio prestato;

c) per il periodo di anzianità successiva al 1° gennaio 1940 e precedente al 1° luglio 1954 giorni 25 di stipendio e contingenza per ogni anno di servizio prestato;

d) per il periodo di anzianità successivo al 1° luglio 1954 una mensilità di stipendio e contingenza per ogni anno di servizio prestato.

B) *Personale non impiegatizio*:

a) per il periodo di anzianità precedente il 30 giugno 1954 giorni 8 di salario e contingenza per ogni anno di servizio prestato

b) per i periodi di anzianità successivi al 1° luglio 1954.

— giorni 10 di salario e contingenza per ogni anno di servizio prestato dal 1° luglio 1954 in avanti se la anzianità totale del dipendente non supera i 3 anni;

— giorni 12 di salario e contingenza per ogni anno di servizio prestato dal 1° luglio 1954 in avanti, se l'anzianità totale del dipendente supera i tre anni.

Art. 78.

Ai fini dei computi anzidetti il giorno di stipendio, salario e contingenza, sarà ottenuto dividendo il totale mensile dello stipendio, salario e contingenza per 26. Per il personale retribuito a percentuale il computo sarà effettuato secondo il criterio di cui alla parte seconda dell'art. 74.

Art. 79.

Le indennità anzidette debbono essere pagate al dipendente all'atto della cessazione del servizio.

Art. 80.

In caso di cessione o di trasformazione in qualsiasi modo dell'azienda, il personale conserva i diritti acquisiti. Il nuovo proprietario è esonerato dall'obbligo di riconoscere tali diritti qualora essi siano stati liquidati dal precedente proprietario.

Art. 81.

In caso di fallimento della ditta, il dipendente ha diritto alla indennità di preavviso e di anzianità stabilita dal presente contratto per il caso di licenziamento, quando questo abbia luogo, ed il complessivo suo avere sarà considerato credito privilegiato nei limiti e nelle forme di legge.

Art. 82.

In caso di morte del dipendente, al coniuge o ai congiunti non oltre il 4° grado che vivono a suo carico spetterà l'indennità di anzianità, compreso il preavviso e fatta deduzione di quanto essi abbiano diritto a percepire da Casse pensioni e da Società di assicurazioni per atti di previdenza compiuti dal datore di lavoro.

DIMISSIONI

Art. 83.

Le dimissioni del dipendente, che sia o non in servizio devono essere presentate con disdetta scritta e con i termini di preavviso stabiliti all'art. 73, ferme restando in difetto le norme di cui all'art. 75.

Il datore di lavoro può rinunciare al preavviso se richiesto dal dimissionario facendo cessare subito il rapporto di lavoro.

Quando il datore voglia, di sua iniziativa, far cessare il rapporto prima della scadenza del termine di preavviso, potrà farlo, corrispondendo però al dimissionario l'indennità relativa al periodo di anticipata risoluzione del rapporto.

Art. 84.

Al dipendente che si dimetta con regolare preavviso fatta eccezione per il caso di giusta causa ai sensi dell'art. 87, la indennità di cui all'art. 77 sarà corrisposta invece nella misura del:

50 % se ha un'anzianità di servizio nella stessa azienda da 2 a 10 anni;

75 % se ha un'anzianità di servizio nella stessa azienda da 10 a 15 anni.

100 % se ha un'anzianità di servizio nella stessa azienda di oltre 15 anni.

Art. 85.

La dipendente che rassegni le dimissioni per contrarre matrimonio avrà diritto a tutta l'indennità di anzianità prevista dall'art. 77.

Le dimissioni debbono essere presentate per iscritto e con i termini previsti dall'art 78.

Art 86.

La corresponsione della indennità per il caso previsto nell'articolo precedente dovrà essere effettuata all'atto della esibizione del certificato di matrimonio.

Art 87

Il dipendente che si dimetta per ingiurie o per atti lesivi del suo onore o della sua dignità commessi dal datore di lavoro, avrà diritto a percepire le indennità di anzianità e sostitutiva del preavviso.

LICENZIAMENTO IN TRONCO PER GIUSTA CAUSA

Art. 88.

Il datore di lavoro non è tenuto a dare alcun preavviso né a corrispondere l'indennità di cui all'art. 77 al dipendente che si rende colpevole di infedeltà, di abuso di fiducia, di grave insubordinazione, di atti ledenti l'onore, la dignità e gli interessi del datore di lavoro, della sua famiglia o dei suoi rappresentanti; che si renda recidivo in servizio nella ubriachezza; che non riprenda servizio nei termini massimi stabiliti nel presente contratto; che comunque sia colpevole di mancanze le quali siano di tale entità da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro.

CERTIFICATI DI SERVIZIO - RESTITUZIONE DOCUMENTI

Art. 89.

In caso di licenziamento o di dimissioni dal servizio per qualsiasi causa, il datore di lavoro è tenuto a rilasciare al dipendente all'atto della cessazione dal servizio, nonostante qualsiasi contestazione sulla liquidazione dei reciproci diritti, un certificato di servizio contenente l'indicazione del tempo durante il quale è stato occupato nell'azienda e della natura delle attribuzioni disimpegnate.

Il datore di lavoro dovrà altresì restituire al dipendente tutti i documenti di lavoro.

ESERCIZI DI STAGIONE

Art. 90.

Esercizi di stagione sono quelli che hanno comunque

Il relativo personale dovrà essere assunto con contratto a tempo determinato ed in difetto di minor termine convenuto si presume assunto per la durata della stagione e fino alla fine di essa.

Il relativo rapporto si intende regolato dalle particolari disposizioni di legge in materia, con le relative esclusioni di quei diritti, che anche nel presente contratto si riferiscono soltanto al personale assunto a tempo indeterminato e particolarmente alle condizioni contenute negli articoli seguenti.

Art. 91

Il periodo di prova viene ridotto a 15 giorni per il personale impiegatizio, ed alla metà di quello previsto per il restante personale. E' escluso dal periodo di prova il personale che abbia già servito nella stessa azienda.

Il rimborso del biglietto di ritorno spetterà al personale nel caso di licenziamento durante o al termine del periodo di prova, nonchè nelle ipotesi di licenziamento, nel contratto a tempo determinato, prima dello scadere del termine di ingaggio senza giustificato motivo o per colpa e fatto dell'esercente.

Art 92

Le Associazioni in sede provinciale stabiliranno la retribuzione maggiorata dovuta al personale, ed il sistema di essa, anche in applicazione degli artt. 56 e seguenti del presente contratto.

Il personale impiegatizio avrà comunque diritto ad una retribuzione maggiorata sullo stipendio minimo previsto per gli impiegati nei contratti integrativi:

30% per ingaggio fino ad un mese;

20% per ingaggio fino a due mesi;

10% per ingaggio oltre i due mesi fino alla fine della stagione.

Art. 93.

Qualora il datore di lavoro, per giusta causa, sia costretto a chiudere anticipatamente l'esercizio o a ridurre il personale, competerà ai dipendenti un indennizzo pari alla metà della retribuzione che essi avrebbero dovuto percepire per effetto del contratto a termine, a meno che non provveda ad altra analoga occupazione per uguale durata e medesima retribuzione.

In caso di epidemia o di altre cause di forza maggiore, che obbligassero il datore di lavoro a chiudere o a ridurre il personale, la decisione sull'indennità sarà demandata alle Associazioni provinciali, ed in caso di dissenso a quelle nazionali.

Art 94

Nel caso di ingiustificata risoluzione anticipata del contratto a termine, il personale avrà diritto ad una indennità pari all'ammontare della retribuzione che avrebbe percepito dalla data di risoluzione fino al termine stabilito o in difetto fino alla fine della stagione, a meno che il datore di lavoro non provveda ad altra analoga occupazione per uguale durata e medesima re-

Nel caso di risoluzione in tronco per giusta causa del contratto, ai sensi dell'art. 88 il lavoratore non avrà diritto ad alcun indennizzo, e se il licenziamento avvenisse nel periodo di prova, neppure all'importo del biglietto di ritorno.

La risoluzione del rapporto per scadenza del termine non dà diritto ad alcuna particolare retribuzione o indennità di sorta sostitutiva o non, comunque previste dal presente contratto.

Art. 95.

Per il caso di ingiustificata risoluzione anticipata del contratto a termine da parte del lavoratore è riconosciuta al datore di lavoro la facoltà di effettuare, a titolo cautelativo, una trattenuta sulle maggiorazioni di retribuzione stabilite per il lavoro stagionale.

La misura della trattenuta, che non potrà superare il 50% della maggiorazione stessa, sarà determinata dagli accordi economici integrativi provinciali.

Tale cauzione sarà restituita al dipendente nel giorno della scadenza del contratto, ma in caso di anticipata risoluzione di esso da parte del dipendente che non sia dovuta a fatto o colpa del datore di lavoro, questi avrà diritto a trattenere l'importo a titolo di risarcimento del danno.

Art. 96.

Gli indennizzi che per effetto dei precedenti articoli debbono essere corrisposti al personale retribuito in tutto o in parte a percentuale saranno ragguagliati alla retribuzione (salario e contingenza) del personale retribuito in modo fisso della stessa categoria.

LOCALI NOTTURNI

Art. 97.

Sono considerati locali notturni tutti quegli esercizi nei quali vi siano trattenimenti di varietà e danza, il cui orario di chiusura si protrae sino alle prime ore del mattino senza limitazione.

Art. 98.

Per il servizio di ristorante nei locali notturni che hanno tale caratteristica, la percentuale sarà del 16% per le consumazioni dei ristoranti ed il personale ivi addetto ha diritto ad un pasto.

Sull'importo delle altre consumazioni competerà ai tavoleggianti la percentuale del 18% fermo restando che la percentuale di servizio dovrà essere applicata sull'importo netto del conto riguardante esclusivamente le consumazioni.

Art. 99.

Per il personale retribuito in misura fissa la retribuzione sarà stabilita negli accordi economici integrativi provinciali.

Per quanto non fosse previsto nei tre precedenti articoli, al personale dipendente si applicano le norme di questo contratto, e quelle del contratto dei caffè bar stipulato in data odierna fra le stesse organizzazioni.

Art. 100.

Tutto il personale addetto a tali esercizi sarà escluso dal servizio diurno, pulizia compresa.

Art. 101.

Nei locali notturni sono ammessi i capi camerieri, i maîtres d'hôtel, osservando le stesse norme stabilite dall'art. 53 del presente contratto.

RISTORANTI DI STAZIONE

Art. 102.

Il presente contratto si applica anche ai ristoranti delle stazioni, fatte salve le norme contenute nei Capitolati delle Ferrovie.

Qualora il concessionario sia obbligato a far eseguire lavoro straordinario per improvvisi ordini dell'Amministrazione Ferroviaria o per improvviso cambiamento di orario dei treni, il personale sarà tenuto ad eseguirlo senza alcuna limitazione e con la paga normale se non recupera il maggior orario di servizio con l'equivalente riposo compensativo, eccettuato il caso che lo Ispettorato del Lavoro riscontri non sussistere gli estremi di cui all'art. 6 del Regolamento 10 settembre 1923 n. 1955.

Il presente contratto non si applica ai carrellisti di stazione in gestione diretta.

COMMISSIONI INTERNE - DELEGATI AZIENDALI

Art. 103.

Negli esercizi che occupano normalmente almeno 25 dipendenti i lavoratori procederanno alla nomina per libera elezione di 3 delegati aziendali, uno per il personale stipendiato, uno per il personale salariato, uno per il personale percentualista, sempre per libera elezione per ognuna delle tre categorie.

Detti delegati che costituiscono la Commissione interna sono un organo di collegamento tra il datore di lavoro ed i dipendenti, vigilano sulla regolare applicazione dei contratti collettivi ed eventualmente riferiscono le aspirazioni dei singoli nello svolgimento del lavoro.

Art. 104.

Negli esercizi che normalmente occupano meno di 25 dipendenti potranno essere eletti delegati aziendali, i quali avranno le stesse attribuzioni delle Commissioni interne.

Per i complessi aziendali che abbiano più esercizi di uguale caratteristica le modalità delle elezioni ed il numero dei delegati per la composizione delle Commissioni interne sono demandate all'accordo delle Organizzazioni provinciali.

Art. 105.

L'attività delle Commissioni interne, quella dei singoli membri delegati aziendali potrà essere svolta soltanto fuori dell'orario di lavoro, diversamente, in caso eccezionale, occorrerà il permesso del datore di lavoro.

Le elezioni dovranno essere effettuate all'interno delle aziende.

Art. 106.

A membro delle Commissioni interne ed a delegato aziendale possono essere eletti, laddove esistano, solo coloro che abbiano almeno un anno di anzianità presso l'azienda con esclusione dei minori di 18 anni di età e degli assunti a termine.

I componenti della commissione interna ed i delegati aziendali non possono restare in carica più di un anno salvo rielezione.

Art. 107

I membri delle Commissioni interne ed i delegati aziendali in carica non possono essere licenziati per motivi inerenti l'esercizio del loro incarico.

Lo stesso trattamento sarà riservato per il periodo di un anno successivo alla cessazione dalla carica per coloro che siano rimasti in carica per almeno un anno.

Eventuali divergenze restano nelle normali funzioni della Commissione paritetica provinciale.

CONTROVERSIE INDIVIDUALI

Art. 108.

Le eventuali controversie individuali, che dovessero sorgere sia durante il rapporto di lavoro, sia al cessare di esso, dovranno essere denunciate prima della azione giudiziaria, a mezzo delle Organizzazioni sindacali, per il tentativo di amichevole componimento, alla Commissione paritetica di cui all'apposito Regolamento, la quale dovrà pronunciarsi nel termine di giorni 30 dalla denuncia.

Sull'accordo delle parti la vertenza potrà essere deferita all'Ufficio provinciale del lavoro.

CONTROVERSIE COLLETTIVE

Art. 109.

Ove dovessero sorgere controversie di carattere generale fra le Associazioni stipulanti relative alla interpretazione ed alla applicazione delle norme del presente contratto nazionale, il tentativo di amichevole componimento, prima di qualsiasi azione, sarà affidato ad una apposita Commissione nazionale composta dai rappresentanti delle Associazioni nazionali anzidette e che occorrendo potranno richiedere anche l'intervento del Ministero del Lavoro.

EFFICACIA - CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Art. 110.

Il presente contratto nazionale ha efficacia in tutto il territorio della Repubblica ed uniforma, sostituisce ed assorbe tutte le norme esistenti nelle varie provincie per effetto di contratti e consuetudini, in quanto da esso disciplinate.

Le disposizioni in esso contenute, sia nella sfera di ogni materia regolata, come nel complesso, sono correlative ed inscindibili fra loro. I lavoratori conserva no le condizioni di miglior favore.

ACCORDI PROVINCIALI

Art. 111

Gli accordi economici integrativi del presente contratto dovranno essere stipulati provincialmente entro il 31 ottobre 1959 dalle Associazioni locali degli esercenti con quelle dei lavoratori dell'Albergo e Mensa, cosicchè dovrà aversi un solo accordo per ogni singol provincia.

In caso di mancato accordo le organizzazioni locali ne demanderanno la definizione alle organizzazioni centrali le quali procederanno immediatamente alle tratta tive con l'intervento delle parti interessate.

Gli istituti di carattere normativo regolati dal presente contratto dovranno essere disciplinati solo dalle Associazioni nazionali stipulanti, mentre quelle locali in sede provinciale, hanno competenza a trattare le materie che siano state ad esse espressamente demandate dal presente contratto e quelle che non siano di competenza delle Organizzazioni nazionali.

DECORRENZA E DURATA DEL CONTRATTO

Art. 112.

Il presente contratto entra in vigore il 1° aprile 1959 e scadrà il 31 dicembre 1961; s'intenderà tacitamente rinnovato per un anno qualora non ne sia stata data disdetta da una delle parti stipulanti a mezzo lettera raccomandata almeno 3 mesi prima della scadenza, e così di anno in anno.

CHIARIMENTO A VERBALE

Le parti si danno reciprocamente atto:

a) che la gratifica natalizia al personale percentualista della particolare categoria dei dipendenti dai pubblici esercizi viene corrisposta, quale integrazione definitiva, nella misura percentuale segnata all'art. 61, considerato che la percentuale di servizio è comprensiva di parte della gratifica stessa;

b) che le ferie al personale stesso che non viene sostituito, sono corrisposte, quale integrazione defini tiva nella misura percentuale segnata all'art. 28, dato che il lavoratore recupera, durante il turno delle ferie degli altri percentualisti, parte di quanto non guadagna durante le proprie vacanze.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
SULLO

CONTRATTO NAZIONALE NORMATIVO DI LAVORO DEL 15 MAGGIO 1959 PER I DIPENDENTI DI CAFFÈ, BAR, BIRRERIE, GELATERIE, PASTICCERIE

L'anno 1959, il giorno 15 del mese di maggio, presso il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, alla presenza del Ministro On. *Zaccagnini Benigno* assistito dal Direttore Generale dei rapporti di lavoro dott. *Rosario Purpura* e dal dott. *Vincenzo Licata*

tra

la FEDERAZIONE ITALIANA PUBBLICI ESERCIZI (F.I.P.E.) rappresentata dal suo Presidente dott. *Antonio Prantera* e dai signori: *Preti Giovanni, Conti Moretti Alberto, Franceschi Romeo, Miele Francesco, Pini Gino, Vernaccini Massimo,* assistiti dal dott. *Alfredo Vecchio*, Segretario Generale della F.I.P.E., e dal signor *Cortesi Ernesto,*

e

il SINDACATO NAZIONALE LAVORATORI ALBERGHI E PUBBLICI ESERCIZI E TERMALI, rappresentato dal suo Segretario Nazionale cav. *Alberto Grossi,* assistito dalla FEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI ADDETTI SERVIZI COMMERCIALI ED AFFINI (F.I.S.A.S.C.A.-C.I.S.L.) rappresentata dal suo Segretario Generale cav. uff. *Giulio Pettinelli* e dal Segretario Nazionale Sindacale avvocato prof. *Sebastiano Ferlito,* con l'intervento della CONFEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI LAVORATORI (C.I.S.L.) rappresentata dal Segretario Confederale dott. *Paolo Cavezzali,* assistito dal funzionario dell'Ufficio Tecnico Sindacale rag. *Nando De Camillis,*

la FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI ALBERGO E MENSA (F.I.L.A.M.) rappresentata dai Segretari Nazionali signori *Giovanni Peracchi* e *Franco Fossa* e *Zanella Adolfo,* e dai signori *Giuseppe Orione, Salvatore Centineo* e *Sonilio Parisini* con l'assistenza della C.G.I.L. rappresentata dal dott. *Eugenio Giambarba,*

la UNIONE ITALIANA LAVORATORI ALBERGO E MENSA (U.I.L.A.M.) rappresentata dal Segretario Nazionale *Attilio Carroni,* dai Consegretari *Americo Sbraga* e *Giovanni Core,* e dai signori *Augusto Conte, Michele Verdino, Giuseppe Arcaini, Salvatore Di Fiore, Luigi Tagli, Gennaro Verni, Carmine Boiano* e *Paolo Leoni,* assistiti dal prof. *Giovanni Gatti* della UNIONE ITALIANA DIPENDENTI AZIENDE COMMERCIALI ED AFFINI (U.I.D.A.C.A.) e dal sig. *Sergio Cesare* della UNIONE ITALIANA DEL LAVORO (U.I.L.).

L'anno 1959 il giorno 15 del mese di maggio, presso il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, alla presenza del Ministro On. *Zaccagnini Benigno* assistito dal Direttore Generale dei Rapporti di Lavoro dott. *Rosario Purpura,* e dal dott. *Licata*

tra

la FEDERAZIONE ITALIANA PUBBLICI ESERCIZI (F.I.P.E.) rappresentata dal suo Presidente dott. *Antonio Prantera* e dai signori: *Preti Giovanni, Conti Moretti Alberto, Franceschi Romeo, Miele Francesco, Pini Gino, Vernaccini Massimo,* assistiti dal dott. *Alfredo Vecchio,* Segretario Generale della F.I.P.E., e dal sig. *Cortesi Ernesto*

e

la FEDERAZIONE NAZIONALE DEI LAVORATORI D'ALBERGO, MENSA E PUBBLICI ESERCIZI (A.M.P.E.-C.I.S.N.A.L.), rappresentata dal Segretario Nazionale *Vito Giustolisi* e dai signori *Pasquale Zilli, Lina Lariucci* e *Giuseppe Michelini,* assistiti dal dott. *Orfeo Sellani,* Segretario Confederale della C.I.S.N.A.L. e da *Verledo Guidi* e *Mario Masiello* dell'Ufficio Sindacale Confederale.

si è stipulato

il seguente Contratto Nazionale Collettivo, che regola i rapporti di lavoro fra le categorie sotto indicate e rispettivamente rappresentate dalle due Federazioni contraenti:

a) aziende di caffè, bar, bottiglierie, birrerie, buffets di stazione, gelaterie, fiaschetterie e di ogni altro esercizio similare ove si somministrino bevande, contemplate nell'art. 86 della legge di P. S., negozi di pasticceria e confetteria, reparti di pasticceria e confetteria annessi a pubblici esercizi;

b) dipendenti dalle medesime.

CLASSIFICAZIONE DEGLI ESERCIZI

Art. 1.

Tutti gli esercizi della Repubblica vengono divisi agli effetti del presente contratto, nelle seguenti classi:

A extra;
B di 1ª classe;
C di 2ª classe:
D di 3ª classe:
E di 4ª classe.

Pertanto le Associazioni territoriali degli esercenti provvederanno d'intesa provincialmente a stabilire con le Associazioni dei lavoratori la classifica di quelli esistenti nella provincia stessa, secondo la procedura vigente.

CATEGORIE E QUALIFICA DEL PERSONALE

Art. 2.

Il personale viene diviso nelle seguenti categorie e qualifiche:

Personale impiegatizio:

Cat. *A* Direttore (non munito di procura) che sopraintende all'esercizio, comunemente chiamato Direttore.

— Gerente di pasticceria non munito di procura.

Cat. *B* Secondo Direttore o Capo Servizio o Direttore dei servizi di sala (da non confondersi col Capo Servizio tavoleggianti);

— Capo contabile;

— Altri impiegati di concetto.

Cat. *C* Economo Controllore Addetto alla cassa o ai registratori di cassa o marchieri o tablottisti:

— Segretario Contabile Dattilografo Scritturale Aiuti in genere ed altri impiegati d'ordine;

— Capo banconiere di pasticceria o confetteria;

— Banconiere di pasticceria o confetteria.

Personale non impiegatizio:

Cat. 1ª — Capo cameriere o Capo servizio avente un rango;

— Capo gelatiere che sia coadiuvato almeno da un secondo gelatiere qualificato;

— Capo barista con conoscenza di lingue estere o specializzato nella preparazione dei cocktails.

Cat. 2ª Barista anche se con funzioni di Capo o di Caposquadra;

— Cameriere Barista Barista unico Addetto ai biliardi ed ai giuochi Gelaterie Caffettiere Spillatore o dispensiere Banconiere di tavola calda e fredda;

— Secondo banconiere (porgitore o porgitrice) di pasticceria e confetteria.

Cat. 3ª Aiuto barista Carrellista di stazione che non sia in gestione diretta Interni in genere e tutto il rimanente personale compreso quello di fatica:

— Aiuto banconiere.

Per le qualifiche eventualmente non previste nella presente classifica, perchè derivanti da particolari usi o costumi locali, la regolamentazione relativa è demandata in sede provinciale.

Art. 3.

Capo banconiere di pasticceria o confetteria è l'addetto alla vendita il quale sovraintende ai servizi del relativo negozio annesso al pubblico esercizio, in quanto il proprietario non attenda continuamente alla vendita, e che abbia dipendenti qualificati delle categorie inferiori.

Banconiere di pasticceria o confetteria è colui che esplica soltanto operazioni di vendita nel negozio o nel reparto annesso a pubblico esercizio in quanto il proprietario non attende normalmente alla vendita.

Secondo banconiere è colui o colei le cui prestazioni promiscue svolgendosi subordinatamente alle direttive ed al controllo del datore di lavoro o del personale qualificato di categoria superiore, non siano prevalentemente di vendita, ma di confezione, consegna della merce, etc.

Aiuto banconiere di pasticceria o confetteria è colui o colei che esplica mansioni di ausilio nei riguardi del personale di categoria superiore, di riordino del banco, ecc.

Nei contratti integrativi economici provinciali, al barista con funzioni di capo o di capo-squadra dovrà essere riconosciuta una maggiorazione di salario di almeno il 10% rispetto a quello del barista.

La qualifica di capo presuppone la presenza di dipendenti della stessa qualifica di categoria inferiore.

Dalla presente regolamentazione sono esclusi i maneggioni anche se risultino rappresentanti della licenza di esercizio, in quanto il loro rapporto si intende regolato da particolari accordi di appalto, di somministrazione e di rappresentanza.

ASSUNZIONE DEL PERSONALE

Art. 4.

L'assunzione al lavoro verrà effettuata in conformità delle vigenti disposizioni di legge e di regolamento in materia.

Per il personale di 3ª categoria dovrà essere fatta richiesta agli Uffici di Collocamento: per quello impiegatizio e per quello non impiegatizio di 1ª e 2ª categoria, il datore di lavoro ha facoltà di scelta e libertà di assunzione, dandone successiva notizia all'Ufficio Provinciale del Lavoro ed alla Commissione di qualifica di cui all'art. 8.

Art. 5.

La limitazione al lavoro delle donne e dei minori è regolata dalle disposizioni di legge in vigore.

Il personale femminile potrà essere addetto anche al servizio di sala negli esercizi siti nelle località turistiche o in quelle ove ciò sia in atto per uso, tradizione, o sia necessario per le particolari caratteristiche locali.

Eventuali accordi di attuazione potranno essere stipulati al riguardo dalle organizzazioni provinciali.

Art. 6.

Il datore di lavoro comunicherà al personale la data di assunzione, la durata del periodo di prova, se trattasi di personale impiegatizio, la categoria, la qualifica cui è assegnato e il relativo trattamento economico.

Art. 7.

All'atto dell'assunzione il personale è tenuto a presentare al datore di lavoro i seguenti documenti:

1) libretto di lavoro;

2) tessere e libretto di assicurazioni sociali, in quanto ne sia provvisto;

3) carta d'identità o documento equipollente;

4) certificato dei servizi precedentemente prestati ed il certificato di qualifica della Commissione di cui all'art. 8;

5) certificato medico comprovante la sua sana costituzione fisica e per il personale che debba essere addetto alla preparazione, alla manipolazione o vendita degli alimenti e delle bevande, il certificato rilasciato dall'Ufficiale sanitario, da cui risulti che esso non è affetto da malattie contagiose.

Il lavoratore è tenuto altresì a dichiarare al datore di lavoro la sua residenza e dimora e a notificare i successivi mutamenti ed a consegnare lo stato di famiglia, se capo famiglia, nonchè gli altri documenti necessari per beneficiare dei relativi assegni.

A richiesta il lavoratore dovrà produrre anche il certificato penale di data non anteriore a tre mesi.

COMMISSIONE DI QUALIFICA

Art. 8.

In ogni provincia sarà costituita una Commissione paritetica di qualifica come da Regolamento a parte, cui è affidato il censimento, l'attribuzione e la conferma di qualifica di tutto il personale, nonchè la istituzione e l'aggiornamento dello schedario anagrafico relativo. L'iscrizione del personale all'Ufficio di Collocamento dovrà essere effettuata a mezzo del relativo certificato rilasciato dalla Commissione in base alle risultanze di esso.

APPRENDISTATO

Art. 9.

Negli accordi integrativi provinciali sarà stabilito il numero degli apprendisti in base alla importanza ed alla classe degli esercizi ed al numero dei dipendenti qualificati che vi prestano servizio.

L'apprendistato è ammesso solo per le mansioni del personale qualificato nella categoria *C* per quello impiegatizio e nella 3ª categoria per quello non impiegatizio, escluso il personale di fatica.

Art. 10.

Nei limiti anzidetti l'assunzione degli apprendisti dovrà essere effettuata tramite gli Uffici di Collocamento.

E' consentita la richiesta nominativa per le aziende con un numero di dipendenti non superiore a 10 e, nella misura del 25% degli apprendisti da assumersi, per le aziende con un numero di dipendenti superiore a 10.

All'atto della richiesta il datore di lavoro è tenuto a dichiarare all'Ufficio di Collocamento il genere di lavoro a cui il giovane è destinato e la qualifica professionale che lo stesso dovrà conseguire al termine dell'apprendistato.

Possono essere assunti come apprendisti i giovani di età non inferiore a 14 anni e non superiore ai 19 e che siano in possesso del certificato di proscioglimento dall'obbligo della istruzione elementare, nonchè dei certificati di cui al n. 5 dell'art. 7 del presente contratto e del libretto di lavoro.

Nell'assunzione degli apprendisti avranno diritto di precedenza i diplomati delle scuole professionali di categoria.

Restano ferme le limitazioni ed i divieti di occupazione previsti dalla legge sul lavoro delle donne e dei fanciulli.

Art. 11.

L'apprendistato non potrà superare la durata di tre anni per i giovani assunti dal 14° al compimento del 17° anno e di due anni per quelli assunti dal 17° al 19° anno compiuto.

I periodi di servizio prestato in qualità di apprendista presso più datori di lavoro si cumulano ai fini del computo della durata massima del periodo di apprendistato, purchè non separati da interruzioni superiori ad un anno e purchè si riferiscano alla stessa attività.

La durata massima del periodo di prova per gli apprendisti è stabilita in un mese durante il quale è reciproco il diritto di risolvere il rapporto di lavoro senza preavviso nè indennità alcuna.

L'orario di lavoro per gli apprendisti alle mansioni del personale qualificato di 3ª categoria non potrà superare le nove ore giornaliere e le 50 settimanali.

L'orario di lavoro degli apprendisti alle mansioni del personale qualificato di categoria *C* non potrà superare le otto ore giornaliere e le 44 settimanali.

Negli orari di lavoro precisati nei precedenti comma sono comprese le ore dedicate all'insegnamento complementare, con divieto assoluto di lavoro tra le ore 22 e le ore 6.

Dopo un anno di ininterrotto servizio presso la stessa azienda, l'apprendista ha diritto ad un periodo di ferie retribuito di gioni 30 se non ha superato i 16 anni di età e di giorni 20 se ha superato i 16 anni di età.

RETRIBUZIONE

Art. 12.

Il minimo di salario o stipendio da garantirsi agli apprendisti assunti dal 14° e fino al compimento del 17° anno di età non potrà essere inferiore per i primi quattro mesi ad un quarto del salario o stipendio minimo fissato per il personale di minore qualifica della categoria, per l'anno successivo alla metà e per il periodo successivo a due terzi. Per quelli assunti dal 17° e fino al compimento del 19° anno non potrà essere inferiore per i primi quattro mesi alla metà, per l'anno successivo a due terzi e per il restante periodo a tre quarti. Per coloro che vengono assunti dopo il 19° anno di età non potrà essere inferiore per i primi sei mesi a tre quarti e per il periodo successivo ai quattro quinti.

Ai fini degli scatti i periodi anzidetti fissati per la differente età di assunzione si intendono ridotti in proporzione alla metà per i diplomati dalle scuole professionali di categoria.

Per quanto non previsto dal presente contratto in materia di apprendistato e di istruzione professionale, valgono le disposizioni di legge e di regolamento vigenti in materia, cui le parti fanno espresso riferimento.

PERIODO DI PROVA

Art. 13.

La durata del periodo di prova per il personale impiegatizio resta fissata in tre mesi per la cat. *A*, in due per la cat. *B* ed in un mese per la cat. *C*.

Per il personale non impiegatizio, resta fissato in giorni 15 per quello di 1ª categoria e in giorni 7 per quello di 2ª e 3ª categoria.

Per il personale impiegatizio il periodo di prova dovrà risultare da atto scritto sin dal momento dell'assunzione. Per quello non impiegatizio l'assunzione in prova si presume.

Art. 14.

Trascorso il periodo di prova il personale si intenderà regolarmente assunto in servizio se nè da una parte nè dall'altra si sia data regolare disdetta per iscritto per quanto concerne il personale impiegatizio, verbale per quello non impiegatizio.

Art. 15.

Durante il periodo di prova o alla fine di esso, è reciproco il diritto alla risoluzione del rapporto di lavoro senza obbligo di preavviso e con la esclusione di qualsiasi indennità, fatta salva la retribuzione per i giorni effettivamente prestati.

Il periodo di prova, seguito da conferma, va computato agli effetti della anzianità di servizio.

ORARIO DI LAVORO

Art. 16.

Per il personale impiegatizio l'orario normale di lavoro è di otto ore giornaliere o quarantotto settimanali, ripartite in sei giornate lavorative. Da esso resta escluso il tempo per la consumazione dei pasti.

I turni di lavoro giornaliero non potranno essere frazionati in numero superiore a due per ciascun impiegato.

Le suddette disposizioni sull'orario di lavoro non si applicano agli impiegati di cui al disposto del 1° capoverso dell'art. 1 del regio decreto legge 15 marzo 1923, n. 692 in relazione con l'art. 2 del regio decreto 10 settembre 1923, n. 1955 e cioè a coloro che abbiano diretta responsabilità dell'andamento dell'esercizio o dei servizi: come direttori capi ufficio capi reparto ecc.

Art. 17.

Per il personale non impiegatizio l'orario normale di lavoro è di 9 ore giornaliere o 54 settimanali, ripartito in sei giorni lavorativi.

Da esso resta escluso il tempo per la consumazione dei pasti, che sarà calcolato in sede provinciale, tra un minimo di mezz'ora ad un massimo di un'ora al giorno.

Tale orario potrà essere ridotto in seguito ad accordi che le organizzazioni in sede provinciale, sentito l'Ispettorato del Lavoro, potranno determinare d'intesa per gruppi di esercizi, per singoli esercizi e categorie di lavoratori.

I turni di lavoro giornaliero non potranno essere frazionati in numero superiore a due per ciascun lavoratore.

Art. 18.

La durata del lavoro per gli eventuali operai fissi (quali elettricisti, falegnami, meccanici, tappezzieri, fuochisti, giardinieri, ecc.) è di 8 ore giornaliere o 48 settimanali.

LAVORO STRAORDINARIO

Art. 19.

Il lavoro straordinario, consentito nella misura massima di due ore giornaliere o dodici settimanali, sarà retribuito con un aumento del 25% sullo stipendio o salario e sulla contingenza ragguagliati ad ore di servizio.

Per i prestatori d'opera retribuiti in tutto o in parte a percentuale il maggior compenso per tale lavoro è costituito dalla percentuale stessa.

Il limite di dodici ore settimanali di lavoro straordinario può essere superato per un periodo non eccedente cinque settimane consecutive, sempre che la media di lavoro straordinario in detto periodo non superi le dodici ore settimanali.

Da tale limitazione sono esclusi gli esercizi a carattere stagionale.

Art. 20.

Il personale non potrà esimersi, senza giustificati motivi, dal prestare normalmente lavoro straordinario entro i limiti fissati dall'art. 19.

Le ore di lavoro straordinario dovranno essere autorizzate dal datore di lavoro e saranno a cura di esso cronologicamente annotate in apposito registro, la cui tenuta è obbligatoria e nel quale ciascun dipendente, che abbia compiuto lavoro straordinario, è tenuto ad apporre il proprio visto e ad annotare gli eventuali reclami.

La liquidazione del lavoro straordinario sarà effettuata alla fine del periodo di paga in cui il lavoro è stato prestato. Il registro di cui sopra dovrà essere conservato per essere esibito occorrendo e servirà come documento di prova per stabilire se il lavoratore abbia effettuato o meno il lavoro straordinario.

Art. 21.

E' ammesso il recupero delle ore di lavoro perduto a causa di forza maggiore, o per le interruzioni o periodo di minor lavoro concordati fra le organizzazioni sindacali, purchè esso sia contenuto nei limiti di un'ora al giorno e sia richiesto nel mese successivo.

LAVORO NELLA PROTRAZIONE DI ORARIO DI CHIUSURA

Art. 22.

Dà diritto ad un particolare compenso il lavoro prestato dal personale stipendiato o salariato nelle ore successive all'orario massimo di chiusura stabilito dai decreti dell'Autorità competente per i locali non notturni, quando dette ore di prestazione siano oltre la mezzanotte, ma successive all'orario massimo di chiusura e la protrazione stessa sia stata richiesta ed ottenuta dal datore di lavoro.

Negli accordi integrativi economici provinciali sarà fissata la maggiorazione relativa con una percentuale non inferiore al 25%. Tale maggiorazione non esclude quella del lavoro straordinario nel computo settimanale, ove il lavoro anzidetto venga prestato oltre l'orario normale di cui agli articoli 16 e 17.

RIPOSO SETTIMANALE

Art. 23.

Tutto il personale, compresi gli apprendisti, godrà di un riposo settimanale di 24 ore consecutive oltre le ore di riposo normale, ai sensi di legge.

TABELLE DEI TURNI

Art. 24.

Fermi restando i limiti di durata massima e le disposizioni del presente contratto in materia, gli orari di lavoro, i turni di servizio e del riposo settimanale saranno disposti dal datore di lavoro tanto per tutti i dipendenti come per taluni di essi secondo le esigenze dell'azienda o dell'esercizio.

I turni anzidetti dovranno essere indicati in apposita tabella visibilmente esposta a tutto il personale.

FERIE ANNUALI

Art. 25.

Dopo un anno di ininterrotto servizio presso la stessa azienda il personale matura il diritto al godimento di un periodo di ferie della seguente misura:

Personale impiegatizio:

giorni 19 da 1 a 5 anni di servizio prestato nella stessa azienda;

giorni 21 dal oltre 5 fino a 10 anni di servizio prestato nella stessa azienda;

giorni 26 da oltre 10 anni fino a 20 anni di servizio prestato nella stessa azienda;

giorni 30 oltre i 20 anni.

Personale non impiegatizio:

giorni 16 da 1 a 5 anni di servizio prestato nella stessa azienda;

giorni 19 da oltre 5 fino a 10 anni di servizio prestato nella stessa azienda;

giorni 22 oltre i 10 anni.

Art. 26.

Il periodo delle ferie non è frazionabile. La data di esso è stabilita dal datore di lavoro.

Il turno delle ferie non potrà avere inizio nel giorno di riposo, ma nel relativo periodo sono compresi i giorni festivi.

Il personale che resta nell'azienda è tenuto a sostituire nel lavoro l'assente, senza diritto a compenso e senza pregiudicare l'orario di lavoro ed il giorno di riposo settimanale.

Art. 27.

Al personale stipendiato e salariato durante le ferie è dovuta la retribuzione normale (stipendio o salario e contingenza).

Al personale retribuito solo a percentuale, qualora venga sostituito durante le ferie, sarà corrisposta una indennità giornaliera pari alla retribuzione tabellare (stipendio, salario e contingenza) assegnata al personale salariato della categoria corrispondente.

A detto personale percentualista, quando non venga sostituito durante le ferie, verrà corrisposto il 40% degli emolumenti che avrebbe percepito durante le ferie, nella ipotesi di cui al precedente capoverso.

Al personale retribuito con sistema misto nell'ipotesi di cui al 2° comma sarà corrisposta una indennità sostitutiva della percentuale in proporzione, adeguatamente ridotta, da stabilirsi in sede provinciale; nella ipotesi invece di cui al 3° comma sarà corrisposta solo la parte fissa della retribuzione.

Art. 28.

Le ferie sono irrinunciabili.

In caso di licenziamento, non per giusta causa, dopo sette mesi di ininterrotto servizio a tempo indeterminato il personale avrà diritto ad un indennizzo pari a tanti dodicesimi delle retribuzioni previste dal 1°, 2° e 3° comma dell'articolo precedente.

RICORRENZE FESTIVE

Art. 29.

Le festività per le quali viene stabilito il trattamento economico di cui ai successivi comma del presente articolo, a far tempo dal 15 maggio 1959, sono le seguenti:

FESTIVITÀ INFRASETTIMANALI

Capodanno (1° gennaio);
Epifania (6 gennaio);
S. Giuseppe (19 marzo);
Lunedì di Pasqua (mobile);
Ascensione (mobile);
Corpus Domini (mobile);
SS. Pietro e Paolo (29 giugno);
Assunzione (15 agosto);
Ognissanti (1° novembre);
Immacolata Concezione (8 dicembre);
Natale (25 dicembre);
S. Stefano (26 dicembre);
Patrono della città.

FESTIVITÀ NAZIONALI

Anniversario della liberazione (25 aprile);
Festa del Lavoro (1° maggio);
Festa della Repubblica (2 giugno);
Giorno dell'Unità nazionale (4 novembre).

In considerazione delle particolari caratteristiche delle aziende pubblici esercizi il godimento delle festività suddette verrà subordinato alle esigenze aziendali.

Per effetto di quanto sopra in caso di mancata prestazione di lavoro nelle suindicate festività, nessuna detrazione dovrà essere fatta sulle normali retribuzioni al personale impiegatizio e non impiegatizio retribuito mensilmente, a quindicina o a settimana in misura determinata e continuativa.

Al personale predetto, chiamato a prestare servizio nelle giornate di festività sopra elencate, sarà corrisposto, oltre alla normale retribuzione per il lavoro effettivamente prestato, un compenso pari ad una giornata di retribuzione tabellare (stipendio o salario, indennità di contingenza).

Il personale retribuito in tutto o in parte con la percentuale di servizio in caso di mancata prestazione di lavoro per effetto delle festività suindicate, percepirà dal datore di lavoro un compenso pari a una giornata di retribuzione tabellare (stipendio o salario, indennità di contingenza) dell'interno di pari categoria.

Qualora il personale retribuito in tutto o in parte con la percentuale di servizio presti la propria opera nelle giornate di festività elencate nel presente articolo, percepirà, oltre alla normale retribuzione per il lavoro effettivamente prestato a norma del presente contratto, un compenso pari ad una giornata di retribuzione tabellare (stipendio o salario, indennità di contingenza) dell'interno di pari categoria.

A tutto il personale assente nelle giornate di festività su elencate per riposo settimanale, dovrà essere corrisposto, oltre alle normali spettanze, un compenso pari ad una giornata di retribuzione tabellare (stipendio o salario, indennità di contingenza). Al personale retribuito in tutto o in parte con la percentuale di servizio tale compenso sarà calcolato sulla base della retribuzione tabellare globale dell'interno di pari categoria.

Il trattamento di cui al presente articolo non è dovuto nei casi di coincidenza delle festività sopra elencate in uno dei giorni di sospensione dal servizio o dalla retribuzione per provvedimenti disciplinari.

SERVIZIO DI LEVA

Art. 30.

In caso di chiamata alle armi per assolvere gli obblighi di leva, ai fini della conservazione del posto si fa riferimento alle leggi vigenti al momento della chiamata.

Il lavoratore avrà diritto alla conservazione del posto per il periodo previsto dalla legge stessa.

Durante il periodo di chiamata alle armi non decorre alcuna retribuzione ed il relativo periodo è computabile agli effetti dell'anzianità di servizio allorchè il lavoratore abbia ripreso servizio nel termine previsto dalla legge. Ove ciò non avvenga il rapporto di lavoro s'intende risolto dal giorno della chiamata alle armi.

Nel caso di dimissioni presentate dopo la ripresa in servizio non gli verranno riconosciute le indennità nella misura contemplata dall'art. 82 qualora il rapporto di lavoro non sia stato riattivato da almeno tre mesi.

RICHIAMO ALLE ARMI

Art. 31.

Il richiamo alle armi è regolato dalla legge 3 maggio 1955, n. 370.

Il lavoratore richiamato ha diritto alla conservazione del posto per tutto il periodo del richiamo che è computabile a tutti gli effetti dell'anzianità di servizio.

Durante il periodo di richiamo alle armi, il trattamento economico spettante al personale impiegatizio è quello previsto dalla legge 10 giugno 1940, n. 653; al personale non impiegatizio dovrà essere corrisposta metà retribuzione per ciascuno dei primi tre mesi di richiamo.

Gli assegni di cui sopra saranno liquidati al personale retribuito in tutto o in parte con la percentuale di servizio sulla base della retribuzione globale tabellare dell'interno di pari categoria.

Il trattamento previsto dalle norme di legge e contrattuali a favore dei richiamati ha termine con la cessazione dell'attività dell'azienda.

Al termine del richiamo il lavoratore deve porsi a disposizione del datore di lavoro per riprendere la sua occupazione entro il termine di otto giorni se il richiamo ha avuto la durata non superiore ad un mese, di dieci giorni se ha avuto la durata superiore ad un mese, ma non a sei mesi: di venti giorni se ha avuto la durata superiore a sei mesi.

Nel caso che, senza giustificato impedimento, il lavoratore non si ponga a disposizione del datore di lavoro nei termini sopra indicati, è considerato dimissionario a tutti gli effetti.

Il lavoratore non può essere licenziato prima che siano trascorsi tre mesi dalla ripresa dell'occupazione, salvo il caso di licenziamento in tronco di cui all'art. 86.

RITARDI - ASSENZE - PERMESSI - CONGEDO MATRIMONIALE

Art 32.

Non sono ammesse tolleranze, nell'orario di lavoro, ed i ritardatari sono passibili delle trattenute dello importo delle spettanze corrispondenti al ritardo aggravate dalla multa di cui all'art. 70.

Tutte le assenze debbono essere giustificate dal lavoratore al più tardi nel mattino successivo al primo giorno di assenza, salvo il caso di forza maggiore.

Le assenze non giustificate danno luogo all'applicazione della trattenuta e delle penalità stabilite nell'art 70. Prolungandosi l'assenza arbitraria oltre i 5 giorni consecutivi il rapporto s'intenderà risolto con le conseguenze previste all'art. 86.

Art. 33.

E' tuttavia obbligatoria la conservazione del posto al personale che prolunghi la sua assenza per sopravvenuta disgrazia familiare o per altre cause di dimostrata forza maggiore, per il tempo strettamente necessario e comunque non superiore agli 8 giorni.

Il datore di lavoro nel caso di disgrazia familiare corrisponderà la retribuzione.

Art. 34.

Il personale potrà richiedere un congedo straordinario per contrarre matrimonio non eccedente le misure seguenti:

— giorni 15 per il personale impiegatizio;
— due settimane per il personale non impiegatizio.

Compatibilmente con le esigenze dell'azienda il datore di lavoro concederà tale congedo nell'epoca scelta dal lavoratore e almeno tre giorni prima della celebrazione del matrimonio.

Il personale ha l'obbligo di esibire alla fine del congedo regolare documentazione dell'avvenuta celebrazione.

Durante il periodo di tale congedo decorre la retribuzione normale.

Il lavoratore potrà richiedere la proroga del congedo per altri 5 giorni senza retribuzione.

TUTELA DELLA MATERNITÀ

Art. 35.

Per quanto riguarda la tutela fisica ed economica delle lavoratrici gestanti e puerpere, si fa espresso riferimento alle norme di legge vigenti.

MALATTIE

Art. 36.

Le Associazioni stipulanti si propongono di costituire Casse mutue malattie di categoria.

Nel frattempo il trattamento del personale durante il periodo di malattia è quello previsto dalle norme di legge vigenti e dalle disposizioni statutarie dell'Istituto Nazionale per le Associazioni contro le Malattie e dagli accordi che dovessero stipularsi col medesimo.

Il datore di lavoro pertanto ha l'obbligo di iscrivere il personale al detto Istituto, il quale si sostituisce a lui nella corresponsione delle relative prestazioni durante il periodo di malattia.

Nessuna indennità deve essere corrisposta dal datore di lavoro durante il periodo di carenza.

Art. 37.

Il lavoratore ammalato ha l'obbligo di dare notizia al proprio datore di lavoro del suo stato di salute all'atto del verificarsi della malattia e comunque non oltre il termine di cui all'art. 32.

Al momento della ripresa del lavoro egli deve esibire al datore di lavoro un documento rilasciato dall'Istituto da cui risulti la data di guarigione che importi il riacquisto della capacità lavorativa.

Art. 38.

Per il personale assicurato dal datore di lavoro contro gli infortuni resta inibita ogni forma di cumulo fra le indennità relative a tale assicurazione e le prestazioni corrisposte dall'Istituto Malattia.

Art. 39.

In caso di malattia accertata o di infortunio il personale che non sia in periodo di prova o di preavviso ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di 180 giorni.

Per il personale addetto agli esercizi stagionali o assunto a termine, la conservazione del posto è comunque limitata al solo periodo di stagione o di ingaggio.

Art. 40.

Se allo scadere del periodo per il quale è obbligatoria la conservazione del posto, il personale non possa riprendere servizio per il protrarsi della malattia, il rapporto di lavoro si intende risolto con diritto all'intera indennità di anzianità ed a quanto altro, esclusa l'indennità sostitutiva di preavviso.

Il lavoratore dichiarato idoneo a riprendere servizio dall'Istituto Malattia dovrà farlo entro e non oltre cinque giorni.

Ove non riprenda servizio nel detto termine, il lavoratore si intende dimissionario a tutti gli effetti.

Art. 41.

Se durante o dopo il termine per il quale è obbligatoria la conservazione del posto, il personale rientrato in servizio ricade ammalato entro un periodo di dieci giorni di una infermità avente gli stessi caratteri della malattia precedente, la malattia si intenderà rispettivamente continuativa ed unica agli effetti della conservazione del posto.

Art. 42.

Sono fatte salve le condizioni di miglior favore previste dalla legge per le provincie redente.

ASSICURAZIONE INFORTUNI

Art. 43.

Il datore di lavoro è tenuto ad assicurare contro gli infortuni durante la esplicazione del servizio anche la parte del personale per il quale l'assicurazione non è obbligatoria per legge. Le relative indennità vengono stabilite nella forma e nelle misure seguenti:

invalidità temporanea: nella misura, nei limiti, con le norme stabilite per il caso di malattia dagli articoli 36 e seguenti considerandosi infermità derivante da infortunio compresa nella previdenza stabilita dall'assicurazione dei dipendenti all'Istituto malattia.

invalidità permanente: L. 350.000;

morte: L. 200.000.

TRATTAMENTO ECONOMICO E SISTEMA DI RETRIBUZIONE

Art. 44.

Il trattamento economico dovuto al personale è costituito da:

a) stipendio o salario;

b) percentuale di servizio;

c) indennità di contingenza.

Il personale impiegatizio è retribuito con lo stipendio e quello non impiegatizio col salario, eccezion fatta per la ipotesi prevista dagli articoli 54, 55, 56, 57 e se-

guenti. Il personale tavoleggiante è retribuito con la percentuale di servizio salvo nell'ipotesi di cui all'articolo 52.

A) STIPENDI O SALARI

Art. 45.

Le tabelle dei minimi di stipendio e di salario saranno fissate in sede di accordi integrativi economici provinciali.

Gli stipendi o i salari saranno pagati al personale secondo le consuetudini locali ed in ogni caso non più tardi della fine del mese, con una tolleranza massima di quattro giorni.

B) PERCENTUALE DI SERVIZIO

Art. 46.

Negli accordi economici integrativi provinciali la percentuale di servizio da applicarsi sui conti dei clienti (e la relativa ripartizione) sarà fissata nei seguenti limiti:

a) negli esercizi extra dal 18 al 22%;

b) negli esercizi di 1ª e 2ª classe dal 16 al 20%;

c) negli esercizi di 3ª classe dal 14 al 17%;

d) negli esercizi di 4ª classe il 10% salvo quanto stabilito nell'art. 52.

Nelle bottiglierie e fiaschetterie la percentuale sarà del 12%; nelle birrerie del 17%.

Nei locali adibiti a bigliardi — qualunque sia la loro categoria — la percentuale di servizio sarà del 15%.

La percentuale sarà applicata a criterio del datore di lavoro:

a) con il sistema globale corrispondendo al dipendente interessato la percentuale di servizio di sua pertinenza sul totale dell'incasso;

b) ovvero con il sistema addizionale e nel qual caso il tavoleggiante riscuote dal cliente la percentuale di servizio sull'importo netto dei conti riguardanti esclusivamente le consumazioni.

Nell'uno e nell'altro caso la retribuzione deve corrispondere alla percentuale netta di servizio stabilita contrattualmente.

Art. 47

Per i servizi di rinfreschi o ricevimenti e per qualunque altro servizio affine di non meno di 10 persone, purchè abbiano tale caratteristica, la percentuale sarà stabilita in sede provinciale negli accordi economici integrativi tra il 12 ed il 17%.

Per il servizio a domicilio negli accordi integrativi provinciali, potrà stabilirsi invece un compenso fisso per i prestatori d'opera che vi prendono parte, ove tale sistema sia in uso.

Art. 48.

La percentuale di servizio ordinariamente deve pagarsi giornalmente, e in ogni caso non oltre la settimana.

Per i conti che restassero in sospeso oltre un mese, la percentuale dovrà essere anticipata dal datore di lavoro, eccezion fatta per i conti di persone divenute accertatamente insolvibili.

E' abolito qualsiasi obbligo di fornitura da tavola a carico dei camerieri.

C) INDENNITÀ DI CONTINGENZA

Art. 49.

La contingenza costituisce un elemento integrante dello stipendio o del salario per il personale non retribuito a percentuale.

Per la ipotesi in cui il personale fruisse del vitto a carico del datore di lavoro, negli accordi economici integrativi provinciali dovrà essere stabilita una diminuzione a percentuale della indennità di contingenza.

D) REFEZIONE PERSONALE TAVOLEGGIANTE

Art. 50.

Tutti gli esercizi della Repubblica che vendono caffè o bevande calde hanno l'obbligo di somministrare al personale che presta servizio durante la mattinata almeno una refezione di caffè, latte e pane ed una consumazione analoga nel pomeriggio. Detta refezione non va calcolata a nessun effetto contrattuale.

Art. 51.

Ai capi camerieri o capi servizio oltre alla partecipazione alla percentuale sarà corrisposta una integrazione fissa mensile da stabilirsi negli accordi economici integrativi provinciali, ove se ne ravvisi l'opportunità.

La partecipazione dei capi camerieri o capi servizio alla percentuale sarà concordata dalle Organizzazioni locali, sia dove esiste l'uso della percentuale globale, sia ove esiste quello della percentuale individuale, in modo che essi non vengano mai a percepire meno del 5% né più del 20% oltre quello che spetta ad ogni cameriere.

I capi camerieri e capi servizio non potranno essere assunti in numero maggiore di uno ogni quattro camerieri per gli esercizi extra e di uno ogni sei camerieri per quelli di prima classe.

Nei locali extra e di prima classe, ove siano occupati rispettivamente meno di quattro camerieri o meno di sei camerieri, è ammesso un capo cameriere o capo servizio.

Art. 52.

In considerazione delle condizioni aziendali degli esercizi di 4ª classe (osterie con cucina) ed occorrendo anche di quelli di 3ª nei centri minori in sede provinciale, riconosciutane l'opportunità, potrà stabilirsi che in tali esercizi il personale tavoleggiante venga retribuito anzichè a percentuale mediante un salario fisso mensile da determinarsi negli accordi economici integrativi provinciali.

Il personale addetto ai bigliardi ed ai giuochi sarà retribuito con la percentuale di servizio.

Art. 53.

Negli esercizi nei quali il servizio ai tavoli viene effettuato anche da familiari del datore di lavoro, i quali vi siano addetti come veri e propri prestatori d'opera soggetti alle stesse regole di lavoro dell'altro personale, la percentuale di servizio competerà anche ad essi nella misura dovuta al percentualista dipendente.

E) Retribuzione totale o parziale a percentuale

Art. 54.

Indipendentemente dal sistema di retribuzione previsto negli articoli precedenti, negli accordi economici integrativi provinciali, in considerazione delle particolari situazioni ed esigenze locali, potrà esserne attuato uno diverso.

Art. 55.

Nel caso in cui, nel diverso sistema di retribuzione, si stabilisse che una parte della percentuale di servizio attualmente destinata ai tavoleggianti fosse devoluta agli interni, ai tavoleggianti dovrà essere garantita la retribuzione minima (salario base e contingenza) degli interni di pari categoria aumentata del 30% sul solo salario base attuale; detta parte di percentuale verrà prelevata dal supero del complessivo minimo garantito anzidetto.

Art. 56.

Le Associazioni degli esercenti per effettuare un diverso sistema di retribuzione sono autorizzate ad aumentare, ove occorra, le percentuali di servizio fissate nell'art. 46.

Art. 57.

Se ai sensi dell'art. 54 dovesse stabilirsi un sistema di retribuzione a percentuale totale o parziale, al personale interno impiegatizio e non impiegatizio dovrà comunque essere garantito e fissato in sede provinciale un minimo di retribuzione, sia che esso sia da raggiungersi con la ripartizione per punti sia in modo diverso, fermo restando che in difetto la eventuale differenza in meno sarà a carico del datore di lavoro, salvo conguaglio per i periodi da stabilirsi in sede provinciale.

F) Gratifica natalizia

Art. 58.

Al personale impiegatizio ed a quello non impiegatizio sarà dovuta in occasione della ricorrenza natalizia una gratifica nella misura pari all'importo di una mensilità di retribuzione (minimo di stipendio o salario e contingenza) sulla media dell'ultimo trimestre.

Art. 59.

Al personale retribuito a percentuale tale gratifica, data la particolare natura del lavoro e del sistema di retribuzione, sarà corrisposta nella misura del 30% di quella dovuta al personale salariato equiparato.

Art. 60.

La gratifica di cui agli articoli 58 e 59, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato dopo il periodo di prova e prima della ricorrenza di Natale, sarà corrisposta al personale che ne abbia diritto in ragione di tanti dodicesimi del suo importo quanti sono i mesi di servizio prestato. Parimenti si opererà nel caso di inizio del rapporto di lavoro nel corso dell'anno.

G) Personale extra e di surroga

Art. 61.

Il personale assunto per temporanee sostituzioni avrà lo stesso trattamento del personale assente per la durata della surroga.

Il personale extra e di rinforzo assunto per banchetti o per speciali servizi sarà remunerato con un compenso fisso da stabilirsi negli accordi integrativi economici provinciali da un minimo ad un massimo per ogni servizio a seconda della durata, tenuto conto della classe dell'esercizio e delle condizioni locali.

Detto compenso fisso sarà detratto dal tronco della percentuale e distribuito fra i camerieri stabili e quelli di rinforzo.

Se la parte spettante al personale di rinforzo dovesse risultare inferiore al compenso fisso, la differenza sarà pagata dal datore di lavoro; se invece risultasse superiore l'eccedenza andrà ripartita tra il personale stabile e quello di surroga.

H) Divieto delle mance

Art. 62.

Le mance sono vietate. Il personale che comunque le solleciti potrà essere punito dal datore di lavoro con pene disciplinari che potranno in caso di recidiva giungere sino al licenziamento.

CONSEGNE E ROTTURE

Art. 63.

Il personale è responsabile del materiale avuto in consegna. Ciascun dipendente dovrà custodirlo, conservarlo ed usarlo con normale cura e diligenza, specialmente quando trattasi di materiale pregiato e di notevole valore intrinseco.

Il datore di lavoro fornirà al personale che prende in consegna il materiale infrangibile un armadio munito di chiusura.

Il personale designato dal datore di lavoro per tali consegne non può rifiutarsi.

Art. 64.

Il datore di lavoro è tenuto ad adottare tutte quelle misure preventive atte ad eliminare o comunque ridurre al minimo le possibilità di rottura o deterioramento del materiale, specialmente se pregiato.

La perdita o la rottura di oggetti frangibili sarà risarcita dal personale nella misura del 40% del prezzo di costo commerciale corrente con esclusione del 20% del valore degli oggetti perduti o rotti. Quando sia imputabile a negligenza o grave trascuratezza, il personale è tenuto a risarcirne l'intero valore.

Art. 65.

La perdita degli oggetti infrangibili sarà risarcita nella misura del 90% del prezzo di costo commerciale corrente, eccezion fatta per i casi accertati di furto da parte di terzi.

Se negli inventari fatti durante l'anno gli oggetti infrangibili perduti nell'anno stesso non superano il 10% del valore dell'intero materiale, il personale pagherà gli oggetti p[illegible] nella misura del 50% del loro valore. Il risarcimen[illegible] escluso quando sia accertato che il danno è provocato da caso fortuito o forza maggiore.

Nessuna trattenuta preventiva potrà essere effettuata dal datore di lavoro a tale titolo. Le trattenute saranno effettuate posteriormente all'accertamento del danno.

Art. 66.

In caso di sottrazione imputabile al personale, senza pregiudizio delle sanzioni contrattuali e di legge, il personale è tenuto all'immediato risarcimento del danno, e per questo il datore di lavoro ha facoltà di esercitare il diritto di ritenzione sulle somme che dovessero essere dovute all'interessato.

In caso di furto ad opera di terzi il personale sarà esonerato dal relativo risarcimento a condizione che abbia dato comunicazione a tempo debito dell'accaduto al datore di lavoro ed abbia dimostrato di avere usato normale diligenza nella custodia.

ABITO DI SERVIZIO E PULIZIA LOCALI

Art. 67.

L'abito di servizio per il personale di sala è il seguente: giacca bianca o nera, quest'ultima con o senza i risvolti di seta. Sono a carico del datore di lavoro le divise speciali e le spalline.

E' vietato uscire a diporto con le uniformi speciali dell'esercizio. L'uso della marsina o frack è consentito solo nei locali extra e di 1ª classe, dove esiste. Inoltre potrà essere eccezionalmente consentito nelle località o negli esercizi di carattere turistico.

Art. 68.

Negli esercizi di particolare importanza il personale provvederà normalmente alla pulizia e preparazione del reparto al quale è adibito, esclusa la grossa pulizia (pavimenti e gabinetti).

Per gli esercizi minori la pulizia dovrà essere effettuata dal personale di banco e tavoleggiante, esclusa la pulizia dei pavimenti e gabinetti, quando fra i dipendenti vi sia personale di fatica.

DISCIPLINA

Art. 69.

Tutto il personale deve rispetto ed obbedienza: deve dare esempio di ordine e di puntualità nell'adempimento dei doveri comuni e di correttezza nelle reciproche relazioni.

Gli ordini di servizio debbono essere eseguiti con sollecitudine, salvo il diritto di porgere reclamo ad proprietario od a chi per esso, quando gli ordini fossero ritenuti errati.

Nelle relazioni con la clientela il personale deve tenere contegno rispettoso e dignitoso.

E' vietato al personale fumare nell'esercizio.

Nessuno può assentarsi dall'esercizio durante le ore di servizio se non dietro benestare della direzione.

L'orario di servizio dovrà essere rigorosamente rispettato.

E' str[illegible]tissimo obbligo del prestatore d'opera di curare la più scrupolosa igiene così della persona come del locale e degli arredi in uso.

Art. 70.

Le infrazioni alle suddette norme potranno essere punite:

a) la prima volta per lievi mancanze: con l'ammonizione e con la multa che non potrà superare le 100 lire;

b) in caso di recidiva o per mancanze gravi, con la sospensione dal servizio e dalla retribuzione per un periodo da uno a dieci giorni;

c) per le mancanze più gravi di cui all'art. 86 col licenziamento in tronco senza diritto ad alcuna indennità.

Le punizioni anzidette dovranno essere comunicate per iscritto.

RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

1) Preavviso

Art. 71.

La risoluzione del rapporto di lavoro per il personale assunto a tempo indeterminato, tanto nel caso di licenziamento da parte del datore di lavoro, quanto in quello di dimissioni da parte dell'interessato, deve essere preceduta da regolare disdetta con la osservanza dei seguenti termini di preavviso:

A) *Personale impiegatizio*:

	Fino a 5 anni di servizio	Da 5 a meno 10 anni di servizio	Da 10 anni in poi di servizio
Categoria *A* .	mesi 2	mesi 3	mesi 4
Categoria *B*	mesi 1	giorni 45	mesi 2
Categoria *C*	giorni 15	giorni 30	giorni 45

I termini suddetti decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese e la disdetta dovrà essere comunicata per iscritto.

B) *Personale non impiegatizio*:

1ª categ.: giorni 21;

2ª categ.: giorni 15;

3ª categ.: giorni 12.

I termini anzidetti decorrono dal giorno successivo a quello del turno di riposo e la disdetta dovrà essere comunicata per iscritto.

Durante il preavviso al personale dovranno concedersi, a richiesta, due ore al giorno di libertà per la ricerca di altra occupazione.

Art. 72.

In difetto del preavviso l'inadempiente sarà tenuto a corrispondere all'altra parte l'indennità sostitutiva costituita dalla retribuzione relativa alla durata del preavviso stesso.

Per il personale retribuito a percentuale l'indennità sarà rapportata alla retribuzione del personale stipendiato o salariato della stessa categoria, o in difetto al minimo garantito.

Art. 73.

Nel caso che l'inadempiente sia il dipendente, il datore di lavoro avrà diritto di ritenzione immediata della indennità sostitutiva sulle somme che dovessero essere da lui dovute per retribuzione od altro all'interessato.

Il diritto di ritenzione potrà essere esercitato in tutte le ipotesi di mancata ripresa del servizio nei termini previsti dal presente contratto.

Art. 74.

Il preavviso non può avere inizio né durante la malattia né durante le ferie. Le ferie non possono essere concesse durante il preavviso.

Il preavviso continua a decorrere in caso di sopravvenuta malattia ed il datore di lavoro non sarà tenuto per questo a nessuna corresponsione diretta al dipendente per il periodo successivo alla scadenza del termine oltre le indennità che fossero dovute al dipendente stesso dall'Istituto Malattia o Assicuratore e fatta salva l'indennità di anzianità.

2) Indennità di anzianità

Art. 75.

In caso di licenziamento da parte del datore di lavoro, fatta salva l'ipotesi di cui all'art. 86, oltre al preavviso o, in difetto, oltre all'indennità corrispondente, il dipendente che abbia compiuto un anno di ininterrotto servizio avrà diritto ad una indennità di anzianità commisurata come segue:

A) *Personale impiegatizio*:

a) per il periodo di anzianità anteriore al 1° luglio 1922: giorni 15 di stipendio e contingenza per ogni anno di servizio prestato;

b) per il periodo di anzianità successiva al 1° luglio 1922 e precedente al 1° gennaio 1940: giorni 20 di stipendio e contingenza per ogni anno di servizio prestato,

c) per il periodo di anzianità successiva al 1° gennaio 1940 e precedente al 1° luglio 1954 giorni 25 di stipendio e contingenza per ogni anno di servizio prestato;

d) per il periodo di anzianità successivo al 1° luglio 1954 una mensilità di stipendio e contingenza per ogni anno di servizio prestato.

B) *Personale non impiegatizio*:

a) per il periodo di anzianità precedente il 30 giugno 1954 giorni 8 di salario e contingenza per ogni anno di servizio prestato;

b) per i periodi di anzianità successivi al 1° luglio 1954:

giorni 10 di salario e contingenza per ogni anno di servizio prestato dal 1° luglio 1954 in avanti se l'anzianità totale del dipendente non supera i tre anni.

giorni 12 di salario e contingenza per ogni anno di servizio prestato dal 1° luglio 1954 in avanti, se l'anzianità totale del dipendente supera i tre anni.

Art. 76.

Ai fini dei computi anzidetti il giorno di stipendio, salario e contingenza, sarà ottenuto dividendo il totale mensile dello stipendio, salario e contingenza per 26. Per il personale retribuito a percentuale il computo sarà effettuato secondo il criterio di cui alla parte seconda dell'art. 72.

Art. 77

Le indennità anzidette debbono essere pagate al dipendente all'atto della cessazione del servizio.

Art. 78.

In caso di cessione o di trasformazione in qualsiasi modo dell'azienda, il personale conserva i diritti acquisiti. Il nuovo proprietario è esonerato dall'obbligo di riconoscere tali diritti qualora essi siano stati liquidati dal precedente proprietario.

Art. 79.

In caso di fallimento della ditta, il dipendente ha diritto alla indennità di preavviso e di anzianità stabilita dal presente contratto per il caso di licenziamento, quando questo abbia luogo, ed il complessivo suo avere sarà considerato credito privilegiato nei limiti e nelle forme di legge.

Art. 80.

In caso di morte del dipendente, al coniuge od ai congiunti non oltre il 4° grado che vivono a suo carico spetterà l'indennità di anzianità, compreso il preavviso e fatta deduzione di quanto essi abbiano diritto a percepire da Casse Pensioni e da Società di assicurazioni per atti di previdenza compiuti dal datore di lavoro.

DIMISSIONI

Art. 81.

Le dimissioni del dipendente, che sia o non in servizio devono essere presentate con disdetta scritta e con termini di preavviso stabiliti all'art. 71, ferme restando in difetto le norme di cui all'art. 73.

Il datore di lavoro può rinunciare al preavviso se richiesto dal dimissionario facendo cessare subito il rapporto di lavoro.

Quando il datore voglia, di sua iniziativa, far cessare il rapporto prima della scadenza del termine di preavviso, potrà farlo, corrispondendo però al dimissionario l'indennità relativa al periodo di anticipata risoluzione del rapporto.

Art. 82.

Al dipendente che si dimetta con regolare preavviso, fatta eccezione per il caso di giusta causa ai sensi dell'art. 85, la indennità di cui all'art. 75 sarà corrisposta invece nella misura del:

50% se ha una anzianità di servizio nella stessa azienda da 2 a 10 anni;

75% se ha un'anzianità di servizio nella stessa azienda da 10 a 15 anni;

100% se ha un'anzianità di servizio nella stessa azienda di oltre 15 anni.

Art. 83.

La dipendente che rassegni le dimissioni per contrarre matrimonio avrà diritto a tutta l'indennità di anzianità prevista dall'art. 75.

Le dimissioni debbono essere presentate per iscritto e con i termini previsti dall'art. 71.

Art. 84.

La corresponsione della indennità per il caso previsto nell'articolo precedente dovrà essere effettuata all'atto della esibizione del certificato di matrimonio.

Art. 85.

Il dipendente che si dimetta per ingiurie o per atti lesivi del suo onore o della sua dignità, commessi dal datore di lavoro, avrà diritto a percepire le indennità di anzianità e sostitutiva del preavviso.

LICENZIAMENTO IN TRONCO PER GIUSTA CAUSA

Art. 86.

Il datore di lavoro non è tenuto a dare alcun preavviso né a corrispondere l'indennità di cui all'art. 75 al dipendente che si rende colpevole di infedeltà, di abuso di fiducia, di grave insubordinazione, di atti ledenti l'onore, la dignità e gli interessi del datore di lavoro, della sua famiglia o dei suoi rappresentanti che si renda recidivo in servizio nella ubriachezza; che non riprenda servizio nei termini massimi stabiliti nel presente contratto; che comunque sia colpevole di mancanze le quali siano di tale entità da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro.

CERTIFICATI DI SERVIZIO - RESTITUZIONE DOCUMENTI

Art. 87.

In caso di licenziamento o di dimissioni dal servizio per qualsiasi causa, il datore di lavoro è tenuto a rilasciare al dipendente all'atto della cessazione dal servizio, nonostante qualsiasi contestazione sulla liquidazione dei reciproci diritti, un certificato di servizio contenente l'indicazione del tempo durante il quale è stato occupato nell'azienda e della natura delle attribuzioni disimpegnate.

Il datore di lavoro dovrà altresì restituire al dipendente tutti i documenti di lavoro.

ESERCIZI DI STAGIONE

Art. 88.

Esercizi di stagione sono quelli che hanno comunque un periodo di chiusura annuale.

Il relativo personale dovrà essere assunto con contratto a tempo determinato ed in difetto di minor termine convenuto si presume assunto per la durata della stagione e fino alla fine di essa. Il relativo rapporto si intende regolato dalle particolari disposizioni di legge in materia, con le relative esclusioni di quei diritti che, anche nel presente contratto, si riferiscono soltanto al personale assunto a tempo indeterminato e particolarmente alle condizioni contenute negli articoli seguenti.

Art. 89.

Il periodo di prova viene ridotto a 15 giorni per il personale impiegatizio, ed alla metà di quello previsto per il restante personale. E' escluso dal periodo di prova il personale che abbia già servito nella stessa azienda.

Il rimborso del biglietto di ritorno spetterà al personale nel caso di licenziamento durante o al termine del periodo di prova, nonchè nelle ipotesi di licenziamento, nel contratto a tempo determinato, prima dello scadere del termine di ingaggio senza giustificato motivo o per colpa e fatto dell'esercente.

Art. 90.

Le Associazioni in sede provinciale stabiliranno la retribuzione maggiorata dovuta al personale, ed il sistema di essa, anche in applicazione degli articoli 54 e seguenti del presente contratto.

Il personale impiegatizio avrà comunque diritto ad una retribuzione maggiorata sullo stipendio minimo previsto per gli impiegati nei contratti integrativi:

— 30% per ingaggio fino a un mese;

— 20% per ingaggio fino a due mesi;

— 10% per ingaggio oltre i due mesi fino alla fine della stagione.

Art. 91.

Qualora il datore di lavoro, per giusta causa, sia costretto a chiudere anticipatamente l'esercizio o a ridurre il personale, competerà ai dipendenti un indennizzo pari alla metà della retribuzione che essi avrebbero dovuto percepire per effetto del contratto a termine, a meno che non provveda ad altra analoga occupazione per uguale durata e medesima retribuzione.

In caso di epidemia o di altre cause di forza maggiore, che obbligassero il datore di lavoro a chiudere o a ridurre il personale, la decisione sull'indennità sarà demandata alle Associazioni provinciali, ed in caso di dissenso a quelle nazionali.

Art. 92.

Nel caso di ingiustificata risoluzione anticipata del contratto a termine, il personale avrà diritto ad una indennità pari all'ammontare della retribuzione che avrebbe percepito dalla data di risoluzione fino al termine stabilito o in difetto fino alla fine della stagione, a meno che il datore di lavoro non provveda ad altra analoga occupazione per uguale durata e medesima retribuzione.

Nel caso di risoluzione in tronco per giusta causa del contratto, ai sensi dell'art. 86 il lavoratore non avrà diritto ad alcun indennizzo, e se il licenziamento avvenisse nel periodo di prova, neppure all'importo del biglietto di ritorno.

La risoluzione del rapporto per scadenza del termine non dà diritto ad alcuna particolare retribuzione o indennità di sorta sostitutiva o non, comunque prevista dal presente contratto.

Art. 93.

Per il caso di ingiustificata risoluzione anticipata del contratto a termine da parte del lavoratore è riconosciuta al datore di lavoro la facoltà di effettuare, a titolo cautelativo, una trattenuta sulle maggiorazioni di retribuzione stabilite per il lavoro stagionale.

La misura della trattenuta, che non potrà superare il 50% della maggiorazione stessa, sarà determinata dagli accordi economici integrativi provinciali.

Tale cauzione sarà restituita al dipendente nel giorno della scadenza del contratto, ma in caso di anticipata risoluzione di esso da parte del dipendente che non sia dovuta a fatto o colpa del datore di lavoro, questi avrà diritto a trattenere l'importo a titolo di risarcimento del danno.

Art. 94.

Gli indennizzi che per effetto dei precedenti articoli debbono essere corrisposti al personale retribuito in tutto o in parte a percentuale saranno ragguagliati alla retribuzione (salario e contingenza) del personale retribuito in modo fisso della stessa categoria.

LOCALI NOTTURNI

Art. 95.

Sono considerati locali notturni tutti quegli esercizi nei quali vi siano trattenimenti di varietà e danza, il cui orario di chiusura si protrae sino alle prime ore del mattino senza limitazione.

Art. 96.

Sull'importo delle consumazioni spetterà ai tavoleggianti la percentuale del 18% fermo restando che la percentuale di servizio dovrà essere applicata sull'importo netto del conto riguardante esclusivamente le consumazioni.

Per il servizio di ristorante nei locali notturni, che hanno tale caratteristica, la percentuale sarà del 16% per le consumazioni dei ristoranti ed il personale ivi addetto ha diritto ad un pasto.

Art. 97.

Per il personale retribuito in misura fissa la retribuzione sarà stabilita negli accordi economici integrativi provinciali.

Per quanto non fosse previsto nei tre precedenti articoli al personale dipendente si applicano, oltre le norme di questo contratto, quelle del contratto ristoranti stipulato in data odierna tra le stesse organizzazioni.

Art. 98.

Tutto il personale addetto a tali esercizi sarà escluso dal servizio diurno, pulizia compresa.

Art. 99.

Nei locali notturni sono ammessi i capi camerieri o i capi servizio, osservando le stesse norme stabilite all'art. 51 del presente contratto.

BUFFETS DI STAZIONE

Art. 100.

Il presente contratto si applica anche ai Buffets delle stazioni fatte salve le norme contenute nei Capitolati delle Ferrovie.

Qualora il concessionario sia obbligato a fare eseguire lavoro straordinario per improvvisi ordini dell'Amministrazione ferroviaria o per improvviso cambiamento di orario dei treni, il personale sarà tenuto ad eseguirlo senza alcuna limitazione e con la paga normale se non recupera il maggior orario di servizio con l'equivalente riposo compensativo, eccettuato il caso che l'Ispettorato del Lavoro riscontri non sussistere gli estremi di cui all'art. 6 del Regolamento 10 settembre 1923 n. 1955.

Negli accordi integrativi provinciali dovrà essere stabilita la misura della percentuale spettante ai carrellisti di stazione d'accordo con il rappresentante dei concessionari dei buffets di stazione.

Il presente contratto non si applica ai carrellisti di stazione in gestione diretta.

COMMISSIONI INTERNE - DELEGATI AZIENDALI

Art. 101.

Negli esercizi che occupano normalmente almeno 25 dipendenti i lavoratori procederanno alla nomina per libera elezione di tre delegati aziendali, uno per il personale stipendiato, uno per il personale salariato, uno per il personale percentualista, sempre per libera elezione per ognuna delle tre categorie.

Detti delegati che costituiscono la Commissione interna sono un organo di collegamento tra il datore di lavoro ed i dipendenti, vigilano sulla regolare applicazione dei contratti collettivi ed eventualmente riferiscono le aspirazioni dei singoli nello svolgimento del lavoro.

Art. 102.

Negli esercizi che normalmente occupano meno di 25 dipendenti potranno essere eletti delegati aziendali, i quali avranno le stesse attribuzioni delle Commissioni interne.

Per i complessi aziendali che abbiano più esercizi di uguale caratteristica le modalità delle elezioni ed il numero dei delegati per la composizione delle Commissioni interne sono demandate all'accordo delle Organizzazioni provinciali.

Art. 103.

L'attività delle Commissioni interne, quella dei singoli membri delegati aziendali potrà essere svolta soltanto fuori dell'orario di lavoro, diversamente in caso eccezionale, occorrerà il permesso del datore di lavoro.

Le elezioni dovranno essere effettuate all'interno delle aziende.

Art. 104.

A membro delle Commissioni interne ed a delegato aziendale possono essere eletti, laddove esistano, solo coloro che abbiano almeno un anno di anzianità presso l'azienda con esclusione dei minori di 18 anni di età e degli assunti a termine.

I componenti della Commissione interna ed i delegati aziendali non possono restare in carica più di un anno salvo rielezione.

Art. 105.

I membri delle Commissioni interne ed i delegati aziendali in carica non possono essere licenziati per motivi inerenti l'esercizio del loro incarico.

Lo stesso trattamento sarà riservato per il periodo di un anno successivo alla cessazione dalla carica per coloro che siano rimasti in carica per almeno 1 anno.

Eventuali divergenze restano nelle normali funzioni della Commissione peritetica provinciale.

CONTROVERSIE INDIVIDUALI

Art. 106.

Le eventuali controversie individuali, che dovessero sorgere sia durante il rapporto di lavoro, sia al cessare di esso, dovranno essere denunciate prima dell'azione giudiziaria, a mezzo delle organizzazioni sindacali, per il tentativo di amichevole componimento, alla Commissione paritetica di cui all'apposito Regolamento, la quale dovrà pronunciarsi nel termine di giorni 30 dalla denuncia.

Sull'accordo delle parti la vertenza potrà essere deferita all'Ufficio provinciale del lavoro.

CONTROVERSIE COLLETTIVE

Art. 107.

C[illegible]e dovessero sorgere controversie di carattere generale [illegible]a le Associazioni stipulanti relative alla interpretazione ed alla applicazione delle norme del presente contratto nazionale, il tentativo di amichevole componimento, prima di qualsiasi azione, sarà affidato ad una apposita Commissione nazionale composta dai rappresentanti delle Associazioni nazionali anzidette e che occorrendo potranno richiedere anche l'intervento del Ministero del Lavoro.

EFFICACIA - CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Art. 108.

Il presente contratto nazionale ha efficacia in tutto il territorio della Repubblica ed uniforma, sostituisce ed assorbe tutte le norme esistenti nelle varie provincie per effetto di contratti e consuetudini, in quanto da esso disciplinate.

Le disposizioni in esso contenute, sia nella sfera di ogni materia regolata, come nel complesso, sono correlative ed inscindibili fra loro. I lavoratori conservano le condizioni di miglior favore.

ACCORDI PROVINCIALI

Art. 109.

Gli accordi economici integrativi del presente contratto dovranno essere stipulati provincialmente entro il 31 ottobre 1959 dalle Associazioni locali degli esercenti con quelle dei lavoratori dell'Albergo e Mensa, cosicchè dovrà aversi un solo accordo per ogni singola provincia.

In caso di mancato accordo le organizzazioni locali ne demanderanno la definizione alle organizzazioni centrali le quali procederanno immediatamente alle trattative con l'intervento delle parti interessate.

Gli istituti di carattere normativo regolati dal presente contratto dovranno essere disciplinati solo dalle Associazioni nazionali stipulanti, mentre quelle locali, in sede provinciale, hanno competenza a trattare le materie che siano state ad esse espressamente demandate dal presente contratto e quelle che non siano di competenza delle Organizzazioni nazionali.

DECORRENZA E DURATA DEL CONTRATTO

Art. 110.

Il presente contratto entra in vigore il primo aprile 1959 e scadrà il 31 dicembre 1961; s'intenderà tacitamente rinnovato per un anno qualora non ne sia stata data disdetta da una delle parti stipulanti a mezzo lettera raccomandata almeno tre mesi prima della scadenza, e così di anno in anno.

CHIARIMENTO A VERBALE

Le parti si danno reciprocamente atto:

a) che la gratifica natalizia al personale percentualista della particolare categoria dei dipendenti dai pubblici esercizi viene corrisposta, quale integrazione definitiva, nella misura percentuale segnata all'art. 59, considerato che la percentuale di servizio è comprensiva di parte della gratifica stessa;

b) che le ferie al personale stesso che non viene sostituito sono corrisposte quale integrazione definitiva, nella misura percentuale segnata all'art. 27, dato che il lavoratore recupera, durante il turno delle ferie degli altri percentualisti, parte di quanto non guadagna durante le proprie vacanze.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

ACCORDO NAZIONALE DEL 27 GENNAIO 1948 SULLE COMMISSIONI PARITETICHE PER I DIPENDENTI DA RISTORANTI, TRATTORIE, PICCOLE PENSIONI, LOCANDE, PICCOLE TRATTORIE E OSTERIE CON CUCINA, CAFFÈ, BAR, BIRRERIE, GELATERIE, PASTICCERIE

L'anno 1948 il giorno 27 del mese di gennaio in Roma, presso il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale con l'intervento del dott. *Gaetano Pistillo* in rappresentanza del Ministero

tra

la FEDERAZIONE ITALIANA PUBBLICI ESERCIZI (F.I.P.E.) rappresentata dal suo Presidente sig. *Bruno Decker* e dai sigg. *Italo Cattaneo,* rag. *Luigi Di Maio, Guido Fulgenzi, Paolo Torricelli, Piero Valenti,* assistiti dall'avv. *Tommaso Martucci,* consulente legale della F.I.P.E.

e

la FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI ALBERGO E MENSA (F.I.L.A.M.) rappresentata dal suo Segretario Nazionale sig. *Arturo Baronchelli* e dai sigg. *Mario Urbani,* incaricato ai contratti di lavoro, *Alcibiade Palmieri, Mario Battistini, Mario Balzanelli, Alfredo Marzagalli, Luigi Fucci, Giovanni Rosa, Flaminio Ferrante, Mario Arus* e *Mendes Raimondi,* assistiti dall'avv. *Filippo Leprotti* della Confederazione Generale Italiana del Lavoro,

si è concordato:

in applicazione degli articoli 8 e 108 del contratto collettivo per i dipendenti dei ristoranti, trattorie ecc., e degli articoli 8 e 106 del contratto collettivo per i dipendenti dei bar e caffè, stipulati il 27 corrente, il seguente regolamento delle commissioni paritetiche di qualifica e di conciliazione delle vertenze individuali di lavoro.

COMMISSIONE DI QUALIFICA

Art. 1.

In ogni provincia dovranno essere costituite due Commissioni di qualifica del personale non impiegatizio; una per quello dipendente dai bar e caffè ed una per quello dei ristoranti.

Le Commissioni saranno costituite su basi paritetiche e saranno composte ciascuna di almeno due rappresentanti dei datori di lavoro e di almeno due rappresentanti dei lavoratori della categoria, nominati dalle Associazioni territoriali.

Le Associazioni dovranno procedere anche alla nomina di due membri supplenti per ogni commissione, uno per i datori di lavoro ed uno per i lavoratori, per assicurare le eventuali sostituzioni in caso di impedimento o di assenza dei membri effettivi.

Art. 2.

Le mansioni di segretario delle due Commissioni saranno disimpegnate da un incaricato designato dalle Commissioni stesse e gli atti relativi (verbali, elenchi, schedari ecc.) verranno redatti in duplice copia e conservati dalle rispettive Associazioni.

Le Commissioni si riuniranno nella sede dell'Ufficio di collocamento una volta alla settimana e comunque ogni qualvolta se ne manifesti la necessità.

Art. 3.

Compito essenziale delle Commissioni è quello di censire il personale occupato e disoccupato e di valutarne la capacità professionale e tecnica, di classificarlo nella categoria e di attribuirgli la qualifica che gli compete.

A tal fine le Commissioni prenderanno in esame i nominativi di tutto il personale occupato e disoccupato ad esse sottoposti dalle due competenti Associazioni.

Art. 4.

Per quanto concerne la classifica del personale tavoleggiante e di banco le commissioni dovranno provvedere ad assegnare ad un ruolo speciale i lavoratori che per il loro aspetto fisico e per i loro personali requisiti morali e professionali possano essere in grado di soddisfare le particolari esigenze degli esercizi extra e di 1ª classe.

In detto ruolo potranno essere assegnati solamente i lavoratori che oltre a possedere i requisiti di cui sopra, dimostrino di avere effettuato le mansioni della propria categoria per un periodo, non inferiore a due anni, e ad un anno se abbiano frequentato i corsi speciali delle scuole professionali.

Art. 5.

Per le assegnazioni alle categorie e qualifiche comuni le Commissioni dovranno tenere presenti i precedenti lavorativi nel settore dei pubblici esercizi in genere ed

in quello specifico in ispecie, oltrechè le attitudini del personale nuovo nel lavoro del settore di competenza o la provenienza dalle scuole professionali.

Art. 6.

Le deliberazioni di determinazione di qualifica e di categoria delle Commissioni sono inappellabili, salvo sempre il diritto del lavoratore di chiedere, trascorso un anno dall'ultima assegnazione di classifica, di essere riqualificato in base alla sua migliorata capacità professionale.

Art. 7.

Le determinazioni delle Commissioni pur essendo un attestato ed un riconoscimento delle capacità professionali, non pregiudicano i diritti dei lavoratori che fossero addetti invece continuamente a mansioni diverse o superiori, giacchè è la prevalenza di quelle esercitate in concreto che determina la qualifica ai fini del trattamento morale ed economico dei contratti di lavoro.

Art. 8.

La Commissione rilascerà all'interessato un certificato attestante la qualifica assegnatagli, e che dovrà essere esibito dal lavoratore al datore di lavoro, il quale resta così obbligato a riconoscergliela nel rapporto di lavoro in atto o che fosse per iniziarsi.

Tale certificato è documento necessario per la iscrizione all'ufficio di collocamento nel settore dei pubblici esercizi con la qualifica da esso risultante.

Art. 9.

Presso gli uffici delle due Associazioni interessate sarà istituito uno schedario anagrafico di tutto il personale di categoria censito, occupato e disoccupato, a mezzo di una apposita scheda che contenga i dati relativi al lavoratore.

Art. 10.

In caso di disaccordo tra i membri delle Commissioni nella deliberazione da adottare, la decisione è demandata alle due Organizzazioni.

COMMISSIONE VERTENZE INDIVIDUALI

Art. 11.

In ogni provincia, con le stesse modalità di cui all'art. 1, dovrà essere costituita anche una Commissione paritetica per il tentativo di amichevole componimento delle vertenze individuali di lavoro.

Essa si riunirà presso l'Associazione degli esercenti per l'esame delle vertenze denunciate dai lavoratori, e presso quella dei lavoratori per le vertenze denunciate dai datori di lavoro. Le mansioni di segretario saranno esplicate dai rispettivi incaricati.

Art. 12.

Le vertenze dovranno essere denunciate dall'interessato a mezzo dell'Associazione sindacale che lo rappresenta, la quale le segnalerà a quella che rappresenta l'inadempiente, con gli estremi della controversia e con la indicazione delle singole voci e dell'importo delle relative somme richieste.

Art. 13.

La Associazione dell'inadempiente dopo aver sentito il denunciato, provvederà, d'accordo con l'altra Associazione, a convocare la Commissione per esperire il tentativo di amichevole componimento, tentativo che dovrà essere comunque effettuato entro il termine di 30 giorni dalla denuncia.

Art. 14.

Dall'esame di ogni vertenza la Commissione redigerà un verbale sia nel caso di composizione di essa, sia nel caso di mancato accordo, facendo risultare gli estremi della conciliazione o i motivi del mancato accordo. Il verbale sarà redatto in quadruplice copia: una a ciascuna delle parti e le altre per le due Associazioni sindacali.

Art. 15.

Innanzi alla Commissione le parti possono farsi assistere privatamente.

Se, in caso di mancato accordo, le parti concordino nel deferire all'Ufficio Provinciale del Lavoro l'ulteriore tentativo di amichevole componimento, in tale sede, oltre alla eventuale assistenza privata, esse dovranno essere assistite dai rappresentanti delle due Associazioni.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
SULLO

ACCORDO 18 FEBBRAIO 1957 RELATIVO ALLA COMPETENZA ORGANIZZATIVA DELLA FEDERAZIONE DELLE ASSOCIAZIONI ITALIANE ALBERGHI-TURISMO E DELLA FEDERAZIONE ITALIANA PUBBLICI ESERCIZI

Il giorno 18 febbraio 1957

tra

la FEDERAZIONE DELLE ASSOCIAZIONI ITALIANE ALBERGHI E TURISMO.

e

la FEDERAZIONE ITALIANA PUBBLICI ESERCIZI;

riconosciuta la opportunità di precisare i limiti dei rispettivi settori di competenza organizzativa;
visti gli Statuti ed i Contratti di lavoro che regolano l'attività delle Federazioni suddette ed i rapporti delle aziende con i loro dipendenti;
si è convenuto quanto appresso:

1) i ristoranti, caffè, bars annessi ad albergo fanno parte del settore alberghi e sono attribuiti alla competenza organizzativa della F.A.I.A.T. ogni qualvolta formino parte integrante dell'azienda alberghiera e siano direttamente gestiti dall'albergatore, anche se con separata licenza, salve le eccezioni di cui al successivo punto 2;

2) i ristoranti, caffè e bars eserciti nell'immobile alberghiero fanno parte invece del settore Pubblici Esercizi e sono attribuiti alla competenza organizzativa della F.I.P.E., ogniqualvolta, e sempreché muniti di autonoma licenza:

a) siano concessi dall'albergatore in gestione a terzi;

b) pur essendo gestiti direttamente dall'albergatore, siano da questi organizzati con gestione a sè stante, distinta ed indipendente da quella dell'albergo ed abbiano personale esclusivamente adibito ad essi;

c) se, costituendo attività a sè stante dell'albergatore, questa appaia chiaramente ed assolutamente preponderante rispetto a quella alberghiera complementare.

Premesso altresì che fra le aziende inquadrate nella F.A.I.A.T. figurano « le pensioni e le locande » e fra quelle inquadrate nella F.I.P.E. figurano « le piccole pensioni e locande con non più di 9 camere »;

Le Parti si danno atto che trattasi di interferenza organizzativa soltanto apparente dovuta all'uso di improprie denominazioni; e, ad evitare ogni contrasto interpretativo si dichiarano e chiariscono che le pensioni e le locande strutturate come aziende a carattere ricettivo fanno parte del settore alberghi e rientrano quindi nella competenza organizzativa della F.A.I.A.T. quali che ne siano le dimensioni — laddove fanno parte invece del settore Pubblici Esercizi e restano attribuite alla competenza organizzativa della F.I.P.E. quelle strutturate per i servizi di ristorazione aventi accesso diretto dalla pubblica via, provviste, quale attività assolutamente accessoria, di camere ad uso di alloggio, sempre con un massimo di 9.

Le Parti contraenti si obbligano a dirimere nel migliore spirito i dubbi e le controversie che dovessero sorgere localmente sulla interpretazione ed applicazione del presente Accordo.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*
SULLO

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 347.

Norme sul trattamento economico e normativo per i dipendenti dalle imprese sartoriali di confezioni su misura per uomo e per donna della provincia di Torino.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto l'accordo 2 aprile 1955, sul conglobamento delle retribuzioni nel settore delle aziende sartoriali di confezioni su misura per uomo e signora;

Visti, per la provincia di Torino, gli accordi collettivi 11 maggio 1955, e relative tabelle, e 1 ottobre 1955, sul conglobamento delle retribuzioni per i lavoratori dipendenti dalle aziende sartoriali di confezioni, su misura per uomo e per donna, stipulati tra l'Associazione Provinciale Industriali dell'Abbigliamento e l'Unione Provinciale Sindacale Lavoratori, la Camera Sindacale Provinciale U.I.L. ; ai quali ha aderito l'Unione Provinciale del Lavoro C.I.S.N.A.L.;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 17 e n. 12 della provincia di Torino, in data 30 maggio 1960 e 15 maggio 1960, degli accordi sopra indicati, depositati presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per le attività per le quali sono stati stipulati, per la provincia di Torino, gli accordi collettivi 11 maggio 1955 e 1 ottobre 1955, relativi al conglobamento delle retribuzioni per i lavoratori dipendenti dalle aziende sartoriali di confezioni su misura per uomo e per donna, sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole degli accordi anzidetti, annessi al presente decreto, purchè compatibili con quelle concernenti la relativa disciplina nazionale.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i lavoratori dipendenti dalle imprese sartoriali di confezioni su misura per uomo e per donna della provincia di Torino.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 2 gennaio 1962

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: BOSCO

Registrato alla Corte dei conti, addì 14 *maggio* 1962
Atti del Governo, registro n. 146, *foglio n.* 120. — VILLA

ACCORDO COLLETTIVO 11 MAGGIO 1955 SUL CONGLOBAMENTO DELLE RETRIBUZIONI PER I LAVORATORI DIPENDENTI DALLE AZIENDE SARTORIALI DI CONFEZIONI SU MISURA PER UOMO E DONNA DELLA PROVINCIA DI TORINO

Addì 11 maggio 1955 in Torino

tra

l'ASSOCIAZIONE PROVINCIALE INDUSTRIALI DELL'ABBIGLIAMENTO

l'UNIONE SINDACALE LAVORATORI DELLA PROVINCIA DI TORINO

la CAMERA SINDACALE DELLA U.I.L. DELLA PROVINCIA DI TORINO

in riferimento all'accordo firmato a Milano dalle competenti Confederazioni il 2 aprile 1955 per l'applicazione dell'accordo interconfederale 12 giugno 1954 al settore delle aziende di confezioni su misura per uomo e per donna, vengono stabiliti, come risulta dalle unite tabelle, i nuovi minimi di retribuzione conglobati per i lavoratori delle aziende stesse.

Riproporzionamento aliquote contrattuali:

In conformità a quanto disposto dall'art. 4 dell'accordo interconfederale 12 giugno 1954, la percentuale di cottimo di cui all'art. 17 del contratto interprovinciale di lavoro 12 ottobre 1948 per gli operai dipendenti dalle aziende sartoriali di confezioni su misura situate nelle provincie di Milano e Torino è riproporzionata al 6,50 per cento. Inoltre il compenso previsto dal comma *b)* dell'art. 12 di detto contratto interprovinciale (sospensioni ed interruzioni di lavoro) per le ore perdute per le quali gli operai — pur non essendo trattenuti nello stabilimento non siano stati preavvertiti in termine utile in relazione alla possibilità di prevedere l'evento — viene ragguagliato al 70 % della nuova paga unificata per dette ore nella giornata.

Impiegati:

Il compenso previsto dall'art. 9 comma 2° del contratto interprovinciale di lavoro 27 gennaio 1949 per gli impiegati dipendenti alle aziende del settore, viene determinato nella misura del 50 % del minimo della nuova retribuzione oraria unificata per ciascuna ora di lavoro prestata oltre le 44 e fino alle 48 settimanali dagli impiegati a regime normale di lavoro ed oltre le 55 ore e fino alle 60 ore settimanali dagli impiegati aventi mansioni discontinue.

L'applicazione della norma di cui sopra, non deve in ogni caso portare a ridurre gli importi corrisposti antecedentemente al presente accordo che fossero eventualmente superiori per qualche qualifica.

TABELLA n. 1

CONFEZIONI SU MISURA PER SIGNORA

DONNE

	Lire
Lavoranti specializzate	
Sup. 20 anni	136,45
dai 18 ai 20 anni	115 —
dai 16 ai 18 anni	108,60
Inf. ai 16 anni	96,60
Lavoranti qualificate	
Sup. 20 anni	126,40
dai 18 ai 20 anni	106,20
dai 16 ai 18 anni	93,20
Inf. ai 16 anni	82,90
Aiutanti (durata 2 anni)	
1° anno (proseguimento apprendistato)	110,30
2° anno	112,10

Apprendiste	ASSUNTE A						
	14 ann.	15 anni	16 anni	17 anni	18 anni	19 anni	20 anni
1° sem.	39,40	39,40	57,75	64,50	67,60	67,60	67,60
2° sem.	39,40	39,40	58,85	65,60	68,50	68,50	68,50
3° sem.	41,15	58,35	66,70	66,70	69,40	69,40	69,40
4° sem.	42,90	60,10	67,80	67,80	70,30	70.30	70,30
5° sem.	61,85	76,40	68,90	68,90	71,20	71,20	71,20
6° sem.	63,60	78,15	70 —	70 —	—	—	—
7° sem.	79,90	79,90	71,10	71,10	—	—	—
8° sem.	81,65	81,65	—	—	—	—	—

	paga oraria	per 8 ore	per 9 ore	per 10 ore
Fattorine, custodi, ecc.:				
Superiore 20 anni	112,70	901,60	924,15	946,70
dai 18 ai 20 anni	97,10	776,80	786,20	805,60
dai 16 ai 18 anni	73,90	591,20	606 —	620,80
dai 14 ai 16 anni	66,30	530,40	543,65	556,90

Manovali comuni (Donne)	
Sup. 20 anni	117,10
dai 18 ai 20 anni	98,55
dai 16 ai 18 anni	87,95
Inf. ai 16 anni	70,40

UOMINI

	Paga oraria	per 8 ore	per 9 ore	per 10 ore
Autisti.	156,95	1.255,60	1.287 —	1.318,40
Fattorini, custodi, ecc.:				
Sup. 20 anni	139,40	1.115,20	1.143,10	1.171 —
dai 18 ai 20 anni	130,20	1.041,60	1.067,65	1.093,70
dai 16 ai 18 anni	102,90	823,20	843,80	864,40
dai 14 ai 16 anni	71,50	572 —	586,30	600,60

Manovali comuni

Sup. 20 anni	137,35
dai 18 ai 20 anni	128,15
dai 16 ai 18 anni	100,85
Inf. ai 16 anni	69,85

TABELLA n. 2

TABELLA DEI MINIMI DI PAGA CONGLOBATI PER I DIPENDENTI DA AZIENDE INDUSTRIALI

Confezioni su misura per uomo

Lavoranti specializzati

Sup. 20 anni	178,25
dai 18 ai 20 anni	173,20
dai 16 ai 18 anni	153,85

Lavoranti qualificati

Sup. 20 anni	159 —
dai 18 ai 20 anni	154,40
dai 16 ai 18 anni	135,85
Inf. ai 16 anni	112,75

Aiutanti (durata 2 anni)

1° anno (proseguimento apprendistato)	136,75
2° anno	139,65

	ASSUNTI A				
	14 anni	15 anni	16 anni	17 anni	18 anni
Apprendisti					
1° sem.	43,55	43,55	64,85	72,05	72,05
2° sem.	43,55	43,55	68,60	75,80	75,80
3° sem.	49,05	67,05	79,55	79,55	79,55
4° sem.	54,55	72,55	83,30	83,30	83,30
5° sem.	78,05	93,65	—	—	—

	Paga oraria	per 8 ore	per 9 ore	per 10 ore
Autisti	156,95	1.255,60	1.287 —	1.318,40
Fattorini, custodi, ecc.:				
Sup. 20 anni	139,40	1.115,20	1.143,10	1.171 —
dai 18 ai 20 anni	130,20	1.041,60	1.067,65	1.093,70
dai 16 ai 18 anni	102,90	823,20	843,80	864,40
dai 14 ai 16 anni	71,50	572 —	586,30	600,60

DONNE

Lavoranti specializzate:

Sup. 20 anni	135,25
dai 18 ai 20 anni	113,80
dai 16 ai 18 anni	107,40
inf. ai 16 anni	95,40

Lavoranti qualificate:

Sup. ai 20 anni	125,15
dai 18 ai 20 anni	104,95
dai 16 ai 18 anni	93,10
inf. ai 16 anni	81 —
Aiutanti (durata mesi 6)	115,10

	ASSUNTE A						
	14 anni	15 anni	16 anni	17 anni	18 anni	19 anni	20 anni
Apprendiste							
1° sem.	39,40	39,40	57,76	64,50	67,80	67,60	67,60
2° sem.	39,40	39,40	60,06	66,80	70,65	70,65	70,65
3° sem.	42,15	59,37	69,10	69,10	—	—	—
4° sem.	44,90	62,12	71,40	71,40	—	—	—
5° sem.	64,87	79,40	—	—	—	—	—
6° sem.	67,62	82,15	—	—	—	—	—

MANOVALI COMUNI

Donne

Sup. 20 anni	117,10
dai 18 ai 20 anni	98,55
dai 16 ai 18 anni	87,95
Inf. ai 16 anni	70,40

Uomini

Sup. 20 anni	137,35
dai 18 ai 20 anni	128,15
dai 16 ai 18 anni	100,85
Inf. ai 16 anni	69,85

MODISTERIE

DONNE

TABELLA N. 1

Lavoranti specializzate

Sup. 20 anni	136,45
dai 18 ai 20 anni	115 —
dai 16 ai 18 anni	108,60
Inf. ai 16 anni	96,60

Lavoranti qualificate

Sup. 20 anni	126,40
dai 18 ai 20 anni	106,20
dai 16 ai 18 anni	93,20
Inf. ai 16 anni	82,90

Aiutanti (durata 2 anni)

1° anno (proseguimento apprendistato)	110,30
2° anno	112,10

	ASSUNTE A						
	14 anni	15 anni	16 anni	17 anni	18 anni	19 anni	20 anni
Apprendiste							
1º sem.	39,40	39,40	57,75	64,50	67,60	67,60	67,60
2º sem.	39,40	39,40	58,85	65,60	68,50	68,50	68,50
3º sem.	41,15	58,35	66,70	66,70	69,40	69,40	69,40
4º sem.	42,90	60,10	67,80	67,80	70,30	70,30	70,30
5º sem.	61,85	76,40	68,90	68,90	71,20	71,20	71,20
6º sem.	63,60	78,15	70 —	70 —	—	—	—
7º sem.	79,90	79,90	71,10	71,10	—	—	—
8º sem.	81,65	81,65	—	—	—	—	—

	paga oraria	per 8 ore	per 9 ore	per 10 ore
Fattorini, custodi, ecc.:				
Sup. 20 anni.	112,70	901,60	924,15	946,70
dai 18 ai 20 anni	97,10	776,80	786,20	805,60
dai 16 ai 18 anni	73,90	591,20	606 —	620,80
dai 14 ai 16 anni	66,30	530,40	543,65	556,90

Manovali comuni (Donne)

Sup. 20 anni	117,10
dai 18 ai 20 anni	98,55
dai 16 ai 18 anni	87,95
Inf. ai 16 anni	70,40

UOMINI

	paga oraria	per 8 ore	per 9 ore	per 10 ore
Autisti.	156,95	1.255,60	1.287 —	1.318,40
Fattorini, custodi, ecc.:				
Sup. 20 anni	139,40	1.115,20	1.143,10	1.171 —
dai 18 ai 20 anni	130,20	1.041,60	1.067,65	1.093,70
dai 16 ai 20 anvi	102,90	823,20	843,80	864,40
dai 14 ai 16 anni	71,50	572 —	586,30	600,60

Manovali comuni

Sup. 20 anni	137,25
dai 18 ai 20 anni	128,15
dai 16 ai 18 anni	100,85
Inf. ai 16 anni	69,85

Visti l'accordo e le tabelle n 1 e n. 2 che precedono,
il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO 1° OTTOBRE 1955, SUL CONGLOBAMENTO DELLE RETRIBUZIONI PER I LAVORATORI DIPENDENTI DALLE AZIENDE SARTORIALI DI CONFEZIONI SU MISURA PER UOMO E PER SIGNORA DELLA PROVINCIA DI TORINO

Addì 1° ottobre 1955 in Torino

tra

l'Associazione Provinciale Industriali dell'Abbigliamento

l'Unione Sindacale Lavoratori della Provincia di Torino

la Camera Sindacale della U.I.L. della Provincia di Torino

a

completamento dell'accordo firmato il giorno 11 maggio 1955 nei riguardi del conglobamento delle retribuzioni per i lavoratori dipendenti dalle aziende di confezioni su misura per uomo e per signora si conviene quanto segue:

i minimi di paga per gli aiutanti vengono stabiliti in riferimento all'età.

Aiutanti (uomini) dipendenti da aziende di confezioni per uomo

1° anno (proseguimento apprendistato)

dai 16 ai 18 anni	L. 101,35
dai 18 ai 20 anni	» 128,25
oltre 20 anni	» 136,75

2° anno

da 16 ai 18 anni	L. 102,90
dai 18 ai 20 anni	» 130,20
oltre 20 anni	» 139,40

Donne

Aiutanti (donne) dipendenti da aziende di sartoria per signora e modisteria

1° anno (proseguimento apprendistato)

dai 18 ai 20 anni . .	L. 95,10
oltre 20 anni	» 110,30

2° anno

dai 18 ai 20 anni	L. 96,90
oltre 20 anni	» 112,10

Manovali comuni (uomini) dipendenti da aziende sartoriali per uomo, per signora e modisterie

inferiori ai 16 anni	L. 70,85

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
Sullo

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 348.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti dalle imprese esercenti il commercio all'ingrosso e di esportazione dei prodotti ortofrutticoli e loro derivati della provincia di Teramo.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto l'accordo collettivo nazionale 29 aprile 1957, per l'applicazione della scala mobile al settore commercio;

Visto il contratto collettivo nazionale 28 giugno 1958, per il personale dipendente da aziende commerciali;

Visto il contratto collettivo nazionale 21 aprile 1954, per il personale stagionale, avventizio e giornaliero dipendente da aziende esercenti il commercio all'ingrosso e di esportazione dei prodotti ortofrutticoli e agrumari;

Visto, per la provincia di Teramo, il contratto collettivo integrativo 20 ottobre 1954, per il personale dipendente da aziende esercenti il commercio di esportazione ed all'ingrosso di prodotti ortofrutticoli e loro derivati, stipulato tra l'Associazione Provinciale dei Commercianti Sezione Esportatori e Commercianti all'Ingrosso di Prodotti Ortofrutticoli e l'Unione Sindacale Provinciale C.I.S.L. ;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 2 della provincia di Teramo, in data 25 marzo 1960, del contratto sopra indicato, depositato presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per le attività per le quali è stato stipulato, per la provincia di Teramo, il contratto collettivo integrativo 20 ottobre 1954, relativo al personale dipendente da aziende esercenti il commercio di esportazione ed all'ingrosso di prodotti ortofrutticoli e loro derivati, sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole del contratto collettivo anzidetto, annesso al presente decreto, purchè compatibili con quelle concernenti la disciplina nazionale della categoria.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i lavoratori dipendenti dalle imprese esercenti il commercio all'ingrosso e di esportazione dei prodotti ortofrutticoli e loro derivati della provincia di Teramo.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 2 gennaio 1962

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli:* BOSCO

Registrato alla Corte dei conti, addì 11 *maggio* 1962
Atti del Governo, registro n. 146, *foglio n.* 95. — VILLA

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO 20 OTTOBRE 1954 PER IL PERSONALE DIPENDENTE DA AZIENDE ESERCENTI IL COMMERCIO DI ESPORTAZIONE ED ALL'INGROSSO DI PRODOTTI ORTOFRUTTICOLI E LORO DERIVATI IN PROVINCIA DI TERAMO

L'anno 1954 e questo dì 20 del mese di ottobre, alle ore 10 presso la sede dell'Ufficio Provinciale di Teramo con l'intervento del sig. *Tamburro Giuseppe* in rappresentanza del predetto Ufficio;

t r a

l'ASSOCIAZIONE DEI COMMERCIANTI DELLA PROVINCIA DI TERAMO Sezione Esportatori e Commercianti all'ingrosso di prodotti ortofrutticoli, rappresentata dal direttore dell'Associazione sig. *Seminara Giuseppe*

e

l'UNIONE PROVINCIALE SINDACALE, rappresentata dal signor *Angeletti Guido* segretario provinciale responsabile e dal sig. *Iozzi Alfredo,*

si è stipulato il seguente contratto integrativo provinciale per il personale in rubrica indicato.

Art. 1.

L'assunzione dei prestatori d'opera di cui al presente contratto sarà effettuata secondo le norme vigenti sulla disciplina nazionale delle domande e delle offerte di lavoro tramite i competenti Uffici di collocamento, sempre che questi siano in grado di evadere la richiesta.

Art. 2.

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

I lavoratori addetti alle aziende di cui al presente contratto si distinguono in:

a) impiegati;

b) operai.

Art. 3.

TRATTAMENTO ECONOMICO

I minimi di stipendio e di paga base fissati nella tabella allegata al contratto provinciale 16 giugno 1947 sono aumentati del 20 % di guisa che i nuovi stipendi e le nuove paghe basi risulteranno come segue:

Tecnici-Capi Uffici commerciali	L.	20.580 —	mens.
Contabili	»	14.528 —	»
Aiuto contabile	»	10.994 —	»
Magazziniere responsabile del magazzeno	»	20.580 —	»
Aiuto magazziniere	»	10.994 —	»
Scritturale	»	10.202 —	»
Sorvegliante	»	9.788 —	»

Operai

Capo squadra Capo operaio *Maestro Capo banco*	L.	388 —	giorn.
Impaccatore Legatori Imballatori	»	367 —	»
Addetti al carico e scarico	»	350,40	»
Personale di fatica oltre i 20 anni	»	342 —	»
dai 18 ai 20 anni	»	314,40	»
dai 16 ai 18 anni	»	271 —	»
inferiore ai 16 anni	»	176 —	»

Donne

Addette alla cernita-ingabbiatrici, ecc.:			
dai 16 fino ai 55 anni	L.	228 —	giorn.
inferiore ai 16 anni	»	177 —	»
Autisti	»	10.368 —	mens.

Art. 4.

INDENNITÀ DI CONTINGENZA

Le indennità di contingenza per gli operai e per gli impiegati e quella prevista dagli accordi vigenti per il settore del commercio e seguirà le variazioni previste.

Per le donne invece si conviene che al personale femminile dai 16 ai 55 anni sarà corrisposto a titolo di indennità di contingenza la somma risultante dalle quote stabilite per la donna superiore ai 20 anni e per quella dai 18 ai 20, *sommate insieme e divise per due.*

Art. 5.

La retribuzione giornaliera per gli operai e per le operaie si intende corrisposta per otto ore di lavoro e sarà corrisposta per intero anche se le ore effettive di lavoro risultassero non inferiori alle ore quattro giornaliere; qualora, per causa di forza maggiore, il datore di lavoro fosse costretto a chiedere una prestazione lavorativa superiore alle normali otto ore, *la retribuzione giornaliera resta immutata fino alle nona ora di lavoro.*

Oltre alla nona ora si farà riferimento all'art. 18 del contratto nazionale.

Art. 6.

Ferie festività nazionali ed infrasettimanali gratifica natalizia indennità di licenziamento ecc.

Il 15% previsto dall'art. 37 del contratto nazionale sarà liquidato e corrisposto al personale operaio (uomini e donne) alla fine di ciascuna campagna agrumaria-ortofrutticola.

Art. 7

Le retribuzioni di coloro che prestano servizio per la prima volta presso le aziende del ramo, cui il presente contratto integrativo si riferisce, saranno ridotte del 10% per la durata di 30 giornate di lavoro consecutive. Dopo la trentesima giornata subentrerà la retribuzione ordinaria.

Art. 8.

Il presente contratto entra in vigore dal 1° ottobre corrente ed ha la durata di un anno e si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno se non disdetto da una delle parti contraenti tre mesi prima della scadenza.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 349.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti dalle imprese dei mosaici vetrosi.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, *comma quinto*, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto il contratto collettivo nazionale 3 giugno 1960, per i lavoratori dipendenti dalle aziende esercenti la industria dei mosaici vetrosi, stipulato tra l'Associazione Nazionale degli Industriali del Vetro, con l'assistenza della Confederazione Generale dell'Industria Italiana, la Delegazione Centrale Sindacale Interaziendale « Intersind » e la Federazione Nazionale Vetrai Ceramisti ed Affini, con l'assistenza della Confederazione Generale Italiana del Lavoro, la Federchimici Sindacato Nazionale Vetro e Ceramica ., con l'assistenza della Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori, l'Unione Italiana Lavoratori Chimici, con l'assistenza dell'Unione Italiana del Lavoro; e, in pari data, tra l'Associazione Nazionale degli Industriali del Vetro, con l'assistenza della Confederazione Generale dell'Industria Italiana, la Delegazione Centrale Sindacale Interaziendale Intersind e la Federazione Nazionale Lavoratori Vetro e Ceramica, con l'assistenza della Confederazione Italiana Sindacati Nazionali Lavoratori;

Visto il concordato nazionale salariale 3 giugno 1960, richiamato dal predetto contratto collettivo, in pari data ed allo stesso allegato;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, numero 170, in data 23 giugno 1961, del contratto e del concordato sopra indicati, depositati presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per l'attività per la quale è stato stipulato il contratto collettivo nazionale 3 giugno 1960, relativo ai lavoratori dipendenti dalle aziende esercenti l'industria dei mosaici vetrosi, sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole del contratto colle[illegible]ivo anzidetto, annesso al presente decreto, nonchè [illegible]e clausole, richiamate dal predetto contratto 3 g[illegible]no 1960 ed allo stesso allegate, del concordato [illegible]ato nel preambolo.

I minimi d[illegible] [illegible]attamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i lavoratori dipendenti dalle imprese dei mosaici vetrosi.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 2 gennaio 1962

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: BOSCO

Registrato alla Corte dei conti, addì 14 maggio 1962
Atti del Governo, registro n. 146, foglio n. 117. — VILLA

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE 3 GIUGNO 1960 PER I LAVORATORI DIPENDENTI DALLE AZIENDE ESERCENTI L'INDUSTRIA DEI MOSAICI VETROSI

Addì, 3 giugno 1960

tra

l'ASSOCIAZIONE NAZIONALE DEGLI INDUSTRIALI DEL VETRO, rappresentata dal suo Presidente Cav. del Lav. Principe dott *Giovanni Ginori Conti,* assistito dal Segretario Generale dott. *Enrico Porru,* con la partecipazione del dott. *Franco di Francia* e dei signori: rag. *Cesare Fregnan,* sig. *Vasco Zancanaro,* ing. *Mario Zancanaro,* sig. *Giorgio Michieletto,* sig. *Mario Del Carlo* e con l'intervento dei sigg.: dott. *Giuseppe Ongaro* e dott. *Giancarlo Traldi*

assistita dalla Confederazione Generale dell'Industria Italiana nelle persone del dott. *Torquato Bardoscia* e avv. *Enzo Bajocco*

la DELEGAZIONE CENTRALE SINDACALE INTERAZIENDALE « INTERSIND », rappresentata dal dott. *Giuseppe Marchesano,* con l'intervento del rag. *Giuliano Sbolci* della Soc. S.A.I V.O.

e

la FEDERAZIONE NAZIONALE VETRAI CERAMISTI ED AFFINI, rappresentata dal suo Segretario responsabile signor *Orazio Marchi,* e dai Segretari Nazionali sigg.: *Libero Lemmi, Primo Spangaro, Libano Silvano, Lelio Vaglini,* con la partecipazione dei sigg.: *Giuseppe Pagnin, Giuliano Trallori, Pompeo Bellotto, Aldo Stefanolli, Gino Zennaro, Umberto Mattiazzi, Antonio Adrano, Roberto Pagan, Sergio Pontini*

assistita dalla Confederazione Generale Italiana del Lavoro, nella persona del suo Segretario Generale onorevole *Ferdinando Santi,* assistito dal sig. *Eugenio Guidi* e dal sig. *Eugenio Giambarba*

la FEDERCHIMICI « SINDACATO NAZIONALE VETRO E CERAMICA », rappresentata dal suo Segretario Nazionale sig. *Giuseppe Ulivi* e con la partecipazione dei sigg.: dott. *Umberto Chiozzotto,* sig. *Alessandro Cescato.*

assistita dalla CONFEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI LAVORATORI « CISL » nella persona del Segretario Confederale dott. *Dionigi Coppo*

l'UNIONE ITALIANA LAVORATORI CHIMICI, rappresentata dal suo Segretario Nazionale sig. *Lino Ravecca,* con la partecipazione del dott. *Francesco Emiliani* e con la assistenza dell'Unione Italiana del Lavoro rappresentata dal Segretario confederale *Raffaele Vanni* e dai sigg.: *Sergio Cesare* e *Tullio Repetto.*

Addì, 3 giugno 1960

tra

l'ASSOCIAZIONE NAZIONALE DEGLI INDUSTRIALI DEL VETRO, rappresentata dal suo Presidente Cav. del Lav. Principe dott *Giovanni Ginori Conti,* assistito dal Segretario Generale dott. *Enrico Porru,* con la partecipazione del dott. *Franco di Francia* e dei signori: rag. *Cesare Fregnan,* sig. *Vasco Zancanaro,* ing. *Mario Zancanaro,* sig. *Giorgio Michieletto,* sig. *Mario Del Carlo* e con l'intervento dei sigg.: dott. *Giuseppe Ongaro* e dott. *Giancarlo Traldi*

assistita dalla Confederazione Generale dell'Industria Italiana nelle persone del dott. *Torquato Bardoscia* e avv. *Enzo Bajocco*

la DELEGAZIONE CENTRALE SINDACALE INTERAZIENDALE « INTERSIND », rappresentata dal dott. *Giuseppe Marchesano,* con l'intervento del rag. *Giuliano Sbolci* della Soc. S.A.I.V.O.

e

la FEDERAZIONE NAZIONALE LAVORATORI VETRO E CERAMICA « CISNAL », rappresentata dal suo Segretario sig. *Giulio Giocondi,* e con la partecipazione dei sigg.: *Alfredo Signorini* e *Antonio Pernecchele*

con l'assistenza della Confederazione Italiana Sindacati Nazionali Lavoratori, rappresentata dal Segretario Confederale *Verledo Guidi* e dal Capo Ufficio Sindacale avv. *Tomaso Sancsi;*

si è stipulato il presente contratto nazionale collettivo di lavoro, con annesso concordato nazionale salariale integrativo, per aziende esercenti l'industria dei mosaici vetrosi e per i lavoratori da esse dipendenti.

TITOLO I

DISPOSIZIONI COMUNI A TUTTE LE CATEGORIE

Art. 1.

SFERA DI APPLICABILITÀ DEL CONTRATTO

Il presente contratto nazionale collettivo di lavoro si applica alle Aziende esercenti l'industria dei mosaici vetrosi ed ai lavoratori da esse dipendenti.

Art. 2.

COMMISSIONI INTERNE

I compiti delle Commissioni interne sono quelli stabiliti dagli accordi interconfederali.

Art. 3.

MENSE AZIENDALI

Tenendo conto della grande varietà di situazioni in atto, che rende difficile una regolamentazione generale, si conviene che saranno continuate le mense aziendali e interaziendali esistenti.

Resta peraltro la possibilità di accordi locali in materia.

Art. 4.

ASPETTATIVA PER CARICHE SINDACALI E PUBBLICHE

Al lavoratore che dimostri di essere chiamato a ricoprire cariche sindacali o pubbliche è concessa una aspettativa per la durata della carica fino ad un massimo di due anni.

Durante l'aspettativa non compete retribuzione alcuna ed il rapporto di lavoro viene sospeso con la sola conservazione del posto. Tali periodi di sospensione non sono computabili come anzianità a nessun effetto contrattuale, tranne che per la indennità di anzianità per la quale detti periodi di anzianità saranno computati fino ad un massimo di un anno.

Art. 5.

PERMESSI PER CARICHE SINDACALI

Ai lavoratori che sono membri di organi direttivi di organizzazioni sindacali dei lavoratori della categoria potranno essere concessi brevi permessi, senza retribuzione, per il disimpegno delle loro funzioni, quando il permesso venga espressamente richiesto per iscritto dalle Organizzazioni predette e non ostino effettivi impedimenti di ordine tecnico aziendale.

Le cariche sindacali e le variazioni relative dovranno essere comunicate per iscritto dalle Organizzazioni predette tramite le Associazioni Territoriali degli Industriali, all'Azienda cui il lavoratore appartiene.

Art. 6.

REGOLAMENTO INTERNO

La disciplina del lavoro potrà essere regolata, oltre che dal presente contratto, da un regolamento interno che dovrà essere affisso in luogo ben visibile a tutti i lavoratori.

Per l'esame preventivo del regolamento interno valgono le norme dell'Accordo Interconfederale sulle Commissioni interne.

Detto regolamento non potrà contenere norme in deroga o in contrasto con le disposizioni del presente contratto.

Art. 7.

INDUMENTI DI LAVORO

In considerazione dell'eccezionale usura degli indumenti di lavoro cui sono soggetti i lavoratori addetti alla produzione in questo ramo di attività, l'Azienda fornirà gratuitamente:

ai fuochisti, aiuto fuochisti, muratori e rimanente personale addetto al capannone: 1 paio di pantaloni;

ai composizionieri ed ai meccanici del reparto officina: 1 tuta;

alle tagliatrici ed alle incollatrici: 1 taglio di tela per vestaglia.

Agli impiegati ed agli appartenenti alle categorie speciali che svolgono la propria attività nei reparti di lavorazione, qualora il lavoro cui essi sono addetti comporti una usura eccezionale del vestiario o la necessità di speciali indumenti in rapporto al lavoro stesso, l'Azienda fornirà gratuitamente gli indumenti stessi.

Qualora l'Azienda non provveda alle suddette forniture, corrisponderà ai lavoratori, a titolo di rimborso spese, una indennità oraria — limitatamente al periodo di effettivo lavoro — di L. 3.

Resta fermo l'obbligo della fornitura gratuita degli indumenti protettivi previsti dalla legge sull'igiene del lavoro.

Art. 8.

RESTITUZIONE DOCUMENTI DI LAVORO

Entro il giorno successivo all'effettiva cessazione del rapporto di lavoro l'Azienda dovrà consegnare al lavoratore i documenti dovutigli regolarmente aggiornati e di cui il lavoratore rilascerà ricevuta.

All'impiegato, inoltre, in una con gli altri suddetti documenti, dovrà essere rilasciato un certificato contenente l'indicazione del tempo durante il quale egli ha svolto la sua attività nell'azienda, della categoria e delle mansioni disimpegnate.

In tale certificato dovrà essere specificato se l'impiegato abbia goduto delle maggiorazioni di anzianità previste dall'art 7 titolo IV, del presente contratto e nel caso in cui non ne abbia goduto, dovrà esserne indicato il motivo.

Art. 9.

TRASFERIMENTO DI PROPRIETÀ, TRASFORMAZIONE, CESSAZIONE E FALLIMENTO DI AZIENDA

Il trasferimento di proprietà o la trasformazione dell'Azienda, salvo che il cedente non provveda all'integrale liquidazione, non risolvono il rapporto di lavoro e il lavoratore conserverà i diritti acquisiti e gli obblighi derivanti dal presente contratto.

In caso di fallimento, seguito da licenziamento del lavoratore ed in caso di cessazione dell'azienda, il lavoratore avrà diritto oltrechè alla normale indennità sostitutiva di preavviso, alla indennità di licenziamento ed a quanto altro gli compete in base al presente contratto ed al suo contratto individuale.

Art. 10.

RECLAMI E CONTROVERSIE

Qualora nell'applicazione del presente contratto o nello svolgimento del rapporto di lavoro, sorga controversia, questa sarà trattata, per la sua composizione fra la Direzione e la Commissione interna. In caso di mancato accordo fra le parti, il reclamo o la controversia sarà sottoposto all'esame delle competenti Associazioni Sindacali territoriali, prima di essere deferito alle Organizzazioni Nazionali dei datori di lavoro e dei lavoratori.

Art. 11.

NORMALIZZAZIONE DEI RAPPORTI SINDACALI

Le organizzazioni interessate alla definizione del presente contratto nazionale hanno concordemente convenuto che qualsiasi accordo in materia di disciplina collettiva dei rapporti di lavoro, sia per quanto riguarda gli elementi economici, sia per quanto attiene alle norme generali e regolamentari, deve essere concluso esclusivamente tra le organizzazioni sindacali centrali degli industriali e dei lavoratori.

Art. 12.

DECORRENZA E DURATA DEL CONTRATTO

Il presente contratto e le annesse tabelle retributive avranno decorrenza dal 1° giugno 1960 e durata fino al 31 dicembre 1962 e si considereranno tacitamente prorogati di anno in anno, se non disdettati da una delle due parti, con lettera raccomandata con R. R., almeno 2 mesi prima della scadenza del contratto stesso.

TITOLO II

DISPOSIZIONI RELATIVE AGLI OPERAI

Art. 1.

ASSUNZIONE

L'assunzione degli operai avverrà in base alle disposizioni legislative vigenti in materia di avviamento al lavoro.

Art. 2.

DOCUMENTI

All'atto dell'assunzione l'operaio deve presentare i seguenti documenti personali:

a) Libretto di lavoro;

b) tessera e libretto di assicurazioni sociali e mutualistiche;

c) stato di famiglia (per i capi famiglia);

d) carta d'identità o documento equipollente;

e) certificato di lavoro, qualora l'operaio ne sia in possesso.

E' in facoltà del datore di lavoro sottoporre a visita medica il personale che intende assumere.

Il prestatore d'opera è tenuto a comunicare all'atto dell'assunzione il proprio domicilio e a notificarne i successivi eventuali mutamenti.

Art. 3.

PERIODO DI PROVA

L'assunzione al lavoro dell'operaio si intende fatta per un periodo di prova della durata di 6 giornate lavorative, che potrà essere prorogato di altre 6 giornate di comune accordo fra le parti risultanti da documento scritto.

Durante detto periodo è di reciproca facoltà risolvere il rapporto di lavoro, senza preavviso nè indennità.

L'operaio che nel corso o al termine del periodo di prova non venga trattenuto o si dimetta ha diritto al pagamento delle ore compiute in base al minimo di retribuzione della qualifica per la quale è stato assunto.

L'operaio che viene trattenuto al lavoro oltre il periodo di prova si intende tacitamente confermato in servizio e la sua anzianità decorrerà dall'inizio del periodo di prova. Al medesimo sarà corrisposta la retribuzione contrattuale inerente alla qualifica nella quale ha prestato servizio durante il periodo di prova. Qualora nel corso del periodo di prova o all'atto della conferma venga assegnato a categoria diversa da quella della primitiva assegnazione, a partire dalla data della nuova assegnazione gli verrà corrisposta la retribuzione minima relativa.

Art. 4.

ORARIO DI LAVORO

La durata normale dell'orario di lavoro non dovrà eccedere le 8 ore giornaliere o le 48 settimanali, salvo le eccezioni o deroghe di legge.

L'orario normale di lavoro per gli addetti ai lavori discontinui o di semplice attesa o custodia, non potrà superare le 10 ore giornaliere o le 60 settimanali, salvo per i portieri e guardiani con alloggio nello stabilimento o nelle immediate adiacenze, per i quali l'orario normale sarà di 12 ore giornaliere.

Art. 5.

INIZIO E CESSAZIONE DEL LAVORO

L'entrata nello stabilimento degli operai sarà regolata come segue:

a) il primo segnale sarà dato venti minuti prima dell'ora fissata per l'inizio del lavoro; a questo segnale sarà aperto il cancello;

b) il secondo segnale sarà dato cinque minuti prima dell'ora fissata per l'inizio del lavoro;

c) il terzo segnale sarà dato all'ora fissata per l'inizio del lavoro. A questo segnale sarà chiuso il cancello ed ogni operaio dovrà iniziare il lavoro.

Trascorsi 10 minuti dal terzo segnale resta in facoltà della Direzione di ammettere i ritardatari.

La cessazione del lavoro è indicata dal segnale dato all'ora della cessazione stessa.

Art. 6.

INTERRUZIONI DEL LAVORO

In caso di interruzione del lavoro sarà praticato agli operai il seguente trattamento:

a) per le ore perdute ma passate in stabilimento a disposizione dell'azienda, sarà corrisposta la retribuzione di fatto con facoltà per l'azienda di adibire gli operai stessi ad altri lavori;

b) per le ore perdute, per le quali gli operai, pur non essendo stati trattenuti in stabilimento, non vennero preavvisati in termine utile in relazione alla prevedibilità dell'evento, sarà corrisposto il 70% dell'intera retribuzione per la prima giornata di sospensione;

c) per le ore perdute e per le quali gli operai siano stati tempestivamente preavvisati in relazione alla suddetta prevedibilità dell'evento non sarà dovuta alcuna retribuzione.

Qualora le cause determinanti l'interruzione siano tra quelle integrabili a norma delle disposizioni della Cassa integrazione salari, l'azienda è tenuta a fare richiesta alla Cassa stessa per ottenere il relativo trattamento economico.

Art. 7

RECUPERI

E' ammesso il recupero a salario normale delle ore di lavoro perdute a causa di forza maggiore o per interruzione di lavoro concordata dalle parti, purchè esso sia contenuto nei limiti di un'ora al giorno e si effettui entro le 4 settimane immediatamente successive a quella in cui è avvenuta l'interruzione.

Art. 8.

SOSPENSIONI DEL LAVORO

Le sospensioni di lavoro disposte dall'azienda non interrompono l'anzianità agli effetti del presente contratto.

Trascorsi 15 giorni dall'inizio della sospensione, salvo eventuali accordi fra le Organizzazioni sindacali per il prolungamento di tale periodo, l'operaio potrà risolvere il rapporto di lavoro, con diritto all'intera indennità di anzianità, ai ratei delle ferie e della gratifica natalizia maturati, nonchè all'indennità sostitutiva del preavviso.

Art. 9.

LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO

E' considerato lavoro straordinario quello effettuato in ore eccedenti l'orario normale di cui all'art. 4.

Per lavoro notturno si intende quello effettuato dalle 22 alle 6 del mattino.

Lavoro festivo è quello prestato nelle domeniche o — per gli operai che, a norma di legge, fruiscono del riposo settimanale in giorno diverso dalla domenica — quello prestato nei giorni di riposo compensativo, nonchè nelle ricorrenze elencate nell'art 10.

Non si considera festivo il lavoro prestato nei giorni di domenica dagli operai che fruiscono del predetto riposo compensativo.

L'operaio sarà dispensato dall'effettuare il lavoro straordinario, notturno e festivo in caso di giustificati motivi individuali di impedimento.

Per il lavoro straordinario, notturno e festivo sono corrisposte le maggiorazioni percentuali di cui alla tabella che segue, da calcolarsi sulla retribuzione di fatto, per i lavoranti ad economia, nonchè, per i lavoranti a cottimo, sulla percentuale minima contrattuale di cottimo di cui all'art. 14:

Lavoro straordinario diurno feriale (prima ora)	22%
Lavoro straordinario diurno feriale (ore successive)	26%
Lavoro notturno in turni	9%
Lavoro notturno non in turni	30%
Lavoro festivo	50%
Lavoro straordinario notturno	50%
Lavoro straordinario festivo (oltre le 8 ore)	65%
Lavoro festivo notturno non compreso in turni avvicendati	65%
Lavoro festivo notturno in turni avvicendati	55%
Lavoro straordinario festivo notturno	75%

Le percentuali medesime non sono cumulabili, intendendosi che la maggiore assorbe la minore.

Art. 10.

FESTIVITÀ

Sono considerate festività:

a) le domeniche oppure i giorni di riposo compensativo;

b) l'anniversario della liberazione: 25 aprile;
la festa del lavoro: 1° maggio;
la fondazione della Repubblica: 2 giugno;
il giorno dell'Unità Nazionale: 4 novembre;

c) Capodanno: 1° gennaio;
Epifania: 6 gennaio;
San Giuseppe: 19 marzo;
lunedì di Pasqua: mobile;
Ascensione: mobile;
Corpus Domini: mobile;
Santi Pietro e Paolo: 29 giugno;
Assunzione: 15 agosto;
Ognissanti: 1° novembre;
Immacolata Concezione: 8 dicembre;
Natale: 25 dicembre;
Santo Stefano: 26 dicembre;

d) la ricorrenza del Santo Patrono della località ove ha sede lo stabilimento.

Qualora la ricorrenza del Santo Patrono, venisse a cadere in giornata di festività nazionale o infrasettimanale, le Organizzazioni territoriali degli industriali e dei lavoratori interessate stabiliranno di comune accordo la sostituzione della festa del Santo Patrono con altra giornata.

Per il trattamento economico, limiti ed aventi diritto alle festività di cui ai punti *b*) e *c*) si fa riferimento alle disposizioni di legge ed agli accordi interconfederali vigenti in materia; uguali norme e trattamento economico saranno osservati per la festività del Santo Patrono di cui al punto *d*).

Art. 11.

RIPOSO SETTIMANALE

Il riposo settimanale dovrà cadere normalmente di domenica e non potrà avere una durata inferiore a 24 ore consecutive, salvo le eccezioni previste dalla legge, in quanto siano applicabili alle aziende ed agli operai regolati dal presente contratto.

Nei casi in cui, in relazione a quanto previsto dalla legge sul riposo domenicale, gli operai siano chiamati al lavoro in giorno di domenica, essi godranno del prescritto riposo in altro giorno della settimana, che dovrà essere prefissato e si chiamerà riposo compensativo. Nel caso di spostamento della normale giornata di riposo prefissato, l'operaio non preavvertito entro il secondo giorno precedente a quello stabilito per la giornata stessa, avrà diritto alla maggiorazione per il lavoro festivo.

Art. 12.

PASSAGGIO DI MANSIONI E DI CATEGORIA E CUMULO DI MANSIONI

L'operaio, in relazione alle esigenze aziendali, può essere assegnato a mansioni diverse da quelle inerenti alla sua categoria, purchè ciò non comporti una diminuzione della retribuzione globale o un mutamento sostanziale della di lui posizione.

All'operaio che sia destinato a compiere mansioni rientranti nella categoria superiore alla propria, dovrà essere corrisposta, in aggiunta alla sua retribuzione globale di fatto, la differenza tra i minimi tabellari delle due categorie.

Decorsi due mesi consecutivi nel disimpegno di mansioni inerenti alla categoria superiore, l'operaio avrà diritto al passaggio definitivo alla categoria superiore, salvo che si tratti di sostituzione di altro operaio assente per malattia, infortunio, ferie, chiamata alle armi, richiamo alle armi di durata non superiore a 7 mesi, ecc., nel qual caso il compenso di cui al comma precedente spetterà per tutta la durata della sostituzione, senza che ne derivi il passaggio di categoria.

Agli operai che sono assegnati con carattere di continuità alla esplicazione di mansioni di diverse categorie, sarà attribuita la categoria corrispondente alla mansione superiore, sempre che quest'ultima abbia carattere di prevalenza o almeno di equivalenza di tempo.

Art. 13.

DONNE ADIBITE A MANSIONI MASCHILI

Alle operaie che fossero adibite a lavori compiuti tradizionalmente da personale maschile, sarà corrisposto il trattamento salariale previsto per il personale maschile a parità di lavoro ed a parità di capacità e di rendimento.

Art. 14.

FORME DI PRESTAZIONE DI LAVORO - LAVORO A COTTIMO

La prestazione del lavoro può essere stabilita, e l'operaio retribuito, ad economia o a cottimo (individuale o collettivo) secondo gli accordi intervenuti o che possano intervenire direttamente fra le parti.

Qualora particolari caratteristiche della lavorazione lo consiglino, potranno essere adottati premi di produzione o altre forme di incentivo.

Il guadagno minimo degli operai lavoranti a cottimo non dovrà risultare inferiore al 10% oltre il minimo contrattuale e per il periodo di lavoro normalmente considerato.

Tale condizione si presume adempiuta quando il complesso degli operai lavoranti a cottimo nel medesimo reparto, nel periodo sopra indicato, abbia realizzato un utile medio di cottimo non inferiore al suddetto 10%.

Agli operai interessati versè comunicato l'inizio del lavoro, le indicazioni del lavoro da eseguire e il compenso unitario corrispondente.

Nel caso in cui l'operaio lavorante a cottimo non riesca a conseguire il guadagno previsto dal precedente 3° comma, per ragioni indipendenti dalla sua capacità e volontà, la retribuzione gli verrà integrata fino al raggiungimento del minimo suddetto.

Qualora l'operaio passi dal lavoro a cottimo a quello ad economia, non avrà diritto al minimo dell'utile di cottimo; tranne il caso in cui, restando inalterate le condizioni di lavoro, l'azienda richieda il mantenimento della stessa produzione individuale.

I concottimisti, intesi per tali gli operai direttamente vincolati al ritmo lavorativo di altri operai a cottimo e soggetti ad una prestazione lavorativa superiore a quella propria del lavoro ad economia, potranno con accordi locali, partecipare ai benefici del cottimo in relazione al proprio contributo. La misura della partecipazione di cui sopra si intenderà in tal caso riferita alle caratteristiche di ciascuna azienda.

Art. 15.

CONTEGGIO PAGA

La paga verrà corrisposta secondo le consuetudini aziendali, settimanalmente, quindicinalmente o per altro periodo, mediante buste compilate in conformità alle disposizioni di legge.

Qualsiasi reclamo sulla corrispondenza della somma pagata con quella indicata sulle buste paga, nonchè sulla qualità della moneta, dovrà essere fatto all'atto del pagamento. Per gli errori di pura contabilità, contestati dall'operaio entro cinque giorni da quello della paga, l'Ufficio Manodopera provvederà all'immediato regolamento delle differenze allo stesso spettanti. Trascorso tale periodo, le differenze segnalate successivamente saranno comprese nelle buste del periodo di paga immediatamente successivo.

Art. 16.

ACCONTI

Agli operai retribuiti settimanalmente, quindicinalmente o per altro periodo, potranno, a richiesta, essere concessi acconti settimanali fino ad un massimo dell'80% della retribuzione maturata.

Art. 17.

GRATIFICA NATALIZIA

In occasione della ricorrenza natalizia l'azienda è tenuta a corrispondere all'operaio considerato in servizio, una gratifica ragguagliata a 200 ore di retribuzione globale di fatto, che, per i cottimisti, s'intende riferita al guadagno medio delle ultime due quindicine o delle ultime quattro settimane.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, l'operaio ha diritto a tanti dodicesimi della gratifica natalizia quanti sono i mesi di anzianità di servizio presso l'azienda. La frazione di mese superiore ai 15 giorni viene considerata a questi effetti come mese intero.

Non saranno detratti i ratei di gratifica natalizia afferenti a periodi di assenza dal lavoro per gravidanza, puerperio, malattia e infortunio entro i rispettivi limiti di conservazione del posto; tuttavia l'azienda ha diritto di detrarre quanto, allo stesso titolo, effettivamente percepito dall'operaio dagli Istituti Assicurativi e Previdenziali.

Art. 18.

PREVENZIONE DELLE MALATTIE PROFESSIONALI E VISITE MEDICHE

Per le visite mediche obbligatorie aventi il compito di prevenire le malattie professionali, si fa riferimento alle norme di legge che disciplinano la materia.

Indipendentemente da quanto sopra, l'azienda ha facoltà di sottoporre a visita medica il lavoratore nel corso del rapporto di lavoro.

Art. 19.

PREMIO DI ANZIANITÀ

Agli operai, all'atto del compimento del 10° anno e del 20° anno di anzianità continuativa presso la stessa azienda, calcolata a partire dal 1° giugno 1960, verrà corrisposto una volta tanto un premio di anzianità nelle seguenti rispettive misure:

a) al compimento del 10° anno: 100 ore di retribuzione (paga di fatto e contingenza);

b) al compimento del 20° anno: 125 ore di retribuzione (paga di fatto e contingenza).

L'importo di detti premi è computato secondo la retribuzione percepita dall'operaio al momento del godimento del premio.

Per gli operai in servizio alla data di entrata in vigore del presente contratto, l'anzianità dagli stessi maturata al 1° giugno 1960 sarà riconosciuta, ai fini del computo dell'anzianità stessa per la liquidazione del premio, nella misura del 50%.

L'anzianità valida agli effetti del diritto al premio di anzianità non deve essere interrotta da risoluzione del rapporto di lavoro, naturalmente, salvo il caso che tale risoluzione sia stata revocata dall'azienda, con riconoscimento di anzianità pregressa.

Nel caso che nel passato sia stato già corrisposto un premio o indennità allo stesso fine, l'importo di tale eventuale premio o indennità già corrisposto sarà ragguagliato ad ore in relazione alla retribuzione vigente al momento della concessione del premio o indennità e il numero delle ore così ricavato sarà detratto dalle ore di retribuzione che in base al presente articolo dovranno essere corrisposte all'operaio.

Art. 20.

ASSENZE

Tutte le assenze devono essere giustificate.

Le giustificazioni devono essere presentate nel mattino successivo al primo giorno di assenza, salvo giustificati motivi di impedimento.

Le assenze non giustificate potranno essere punite ai sensi dell'art. 29.

Art. 21.

FERIE

L'operaio, per ogni anno di anzianità di servizio maturato presso l'azienda, ha diritto ad un periodo di ferie, durante il quale sarà corrisposta la normale retribuzione di fatto, pari a:

12 giorni (96 ore) per anzianità di servizio da 1 a 4 anni compiuti;

13 giorni (104 ore) per anzianità di servizio da 5 a 10 anni compiuti;

14 giorni (112 ore) per anzianità di servizio da 11 a 18 anni compiuti;

17 giorni (136 ore) oltre il 18° anno.

La scelta dell'epoca per il godimento delle ferie sarà fatta di comune accordo fra le parti, compatibilmente con le esigenze aziendali.

Allorchè per esigenze aziendali l'operaio non possa fruire del periodo di riposo annuale, allo stesso sarà corrisposta la indennità sostitutiva delle ferie non godute calcolata sull'intera retribuzione di fatto.

Il periodo di preavviso non può essere conteggiato come ferie.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro comunque avvenuta, all'operaio spetterà, anche nel corso del primo anno di maturazione delle ferie, il pagamento delle stesse in ragione di tanti dodicesimi quanti sono i mesi di anzianità di servizio.

Nel caso di ferie collettive, all'operaio che non abbia maturato l'intero periodo feriale competeranno tanti dodicesimi quanti sono i mesi di anzianità di servizio.

La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà considerata come mese intero.

Art. 22.

CONGEDO MATRIMONIALE

In caso di matrimonio il periodo di congedo previsto dall'accordo interconfederale 31 maggio 1941 viene elevato a 10 giorni consecutivi.

Pertanto spetta agli operai di ambo i sessi che contraggono matrimonio un assegno di importo pari a 10 giornate di retribuzione di fatto, fermo restando il diritto dell'azienda di trattenersi il rimborso effettuato dall'Istituto di Previdenza Sociale a tale titolo.

Le disposizioni di cui sopra si intenderanno integrate o sostituite fino a concorrenza da quelle derivanti dalle norme di legge o da accordi interconfederali che dovessero intervenire in materia.

Art. 23.

TRATTAMENTO IN CASO DI MALATTIA O INFORTUNIO

In caso di malattia l'operaio è tenuto ad informarne l'azienda entro 48 ore dall'inizio della malattia stessa, salvo giustificato impedimento. L'operaio sarà tenuto ad inviare il relativo certificato medico entro il quarto giorno dall'assenza.

L'azienda ha la facoltà di far controllare in qualsiasi momento dal proprio medico di fiducia lo stato di malattia dell'operaio.

Verificandosi l'interruzione del servizio per malattia o infortunio all'operaio non in prova verrà conservato il posto per un periodo di:

1) mesi 6 fino a 7 anni di anzianità;

2) mesi 7 da oltre 7 anni fino a 14 anni di anzianità;

3) mesi 8 oltre i 14 anni di anzianità.

L'operaio posto in preavviso di licenziamento — qualora cada ammalato dopo la notifica del provvedimento — usufruirà del trattamento sopra indicato fino alla scadenza del preavviso stesso.

Superato il termine della conservazione del posto, ove l'azienda risolva il rapporto di lavoro, corrisponderà all'operaio il trattamento previsto dal presente contratto per il caso di normale licenziamento, comprendendovi l'indennità sostitutiva del preavviso.

In difetto di ciò, l'operaio potrà richiedere la risoluzione del rapporto di lavoro con diritto a tutte le indennità sopra indicate eccettuata l'indennità sostitutiva del preavviso.

Qualora, superato il periodo di conservazione del posto, il rapporto di lavoro non sia risolto nè ad iniziativa dell'azienda, nè ad iniziativa dell'operaio, il rapporto di lavoro rimane sospeso, salvo la decorrenza dell'anzianità ai soli effetti della indennità di licenziamento.

Art. 24.

MATERNITÀ

Per la tutela fisica ed economica dell'operaia durante lo stato di gravidanza e puerperio si fa riferimento alle disposizioni di legge.

Ove durante l'assenza dal servizio dovuta a gravidanza e puerperio sopravvenga malattia, si applicano le norme di cui all'art. 23 del presente contratto, a partire dal giorno in cui si manifesta la malattia stessa, sempre che dette norme risultino più favorevoli per l'operaia.

Art. 25.

CHIAMATA E RICHIAMO ALLE ARMI

Il caso di interruzione del servizio per chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva è disciplinato dal decreto legislativo del Capo provvisorio dello Stato 13 settembre 1946, n. 303, a norma del quale il rapporto di lavoro rimane sospeso per tutto il periodo del servizio militare e l'operaio ha diritto alla conservazione del posto. Detto periodo è considerato utile come anzianità di servizio presso l'Azienda ai soli effetti dell'art. 33 sull'indennità di licenziamento. L'operaio è tenuto a presentarsi all'Azienda entro un mese dalla data di cessazione del servizio militare; in difetto, egli sarà considerato dimissionario.

Per quanto riguarda il richiamo alle armi, si fa riferimento alla legge 3 maggio 1955, n. 370.

Art. 26.

TRASFERTE

All'operaio inviato dall'azienda in servizio fuori Comune oltre alla normale retribuzione di fatto per le ore di lavoro prestato, dovrà essere corrisposto:

a) il pagamento delle ore trascorse in viaggio, fino ad un massimo di ore otto nella giornata;

b) il rimborso delle spese effettivamente sostenute per il viaggio corrispondenti ai normali mezzi di trasporto impiegati;

c) il rimborso delle spese di vitto e alloggio nei limiti della normalità, quando la durata del servizio comporti per l'operaio tali spese;

d) il rimborso delle eventuali altre spese sostenute per il necessario espletamento della missione;

e) un'indennità pari al 20% della retribuzione giornaliera, comprensiva dell'indennità di contingenza, se la missione dura oltre le 24 ore.

L'indennità di cui alla lettera *e*) sarà corrisposta nella misura del 15% dopo il primo mese e nei casi in cui la frequenza dei viaggi costituisca caratteristica propria delle mansioni che l'operaio disimpegna normalmente (esempio: autista non adibito ad altre mansioni).

Art. 27.

UTENSILI E MATERIALI E LORO CONSERVAZIONE

L'operaio che riceve in consegna gli utensili ed il materiale occorrente al disimpegno delle sue mansioni, ne rilascerà ricevuta.

L'operaio è tenuto a conservare in buono stato le macchine, gli attrezzi, gli utensili, gli armadietti, i disegni ed in genere quanto è affidato alla sua custodia. Esso risponderà in conseguenza, mediante trattenuta sulla retribuzione, delle perdite e dei danni eventuali, che non derivino da uso o logorio e semprechè siano, dopo regolari accertamenti, a lui imputabili.

L'operaio non potrà apportare modifiche agli oggetti affidatigli senza l'autorizzazione del capo reparto. In caso di inosservanza, la Direzione potrà rivalersi sulla retribuzione per i danni arrecati al materiale.

Art. 28.

TRATTENUTE PER RISARCIMENTO DI DANNI

I danni che importino trattenute per risarcimento debbono essere contestati all'operaio non appena venuti a conoscenza dell'azienda.

Le relative ritenute dovranno essere rateizzate in modo che l'importo di ogni singola ritenuta non superi il 10% della retribuzione di fatto, salvo che non intervenga la risoluzione del rapporto di lavoro, nel quale caso l'azienda potrà trattenere la somma residua dovuta dall'operaio sulle competenze al medesimo spettanti.

Art. 29.

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI - MULTE E SOSPENSIONI

Le infrazioni alle norme disciplinari del presente contratto o ai regolamenti interni potranno essere punite a seconda della gravità delle mancanze, con i provvedimenti seguenti:

1) richiamo verbale;

2) multa fino ad un massimo di tre ore di retribuzione;

3) sospensione dal lavoro fino a tre giorni;

4) licenziamento in tronco ai sensi dell'art. 30.

Ricade sotto i provvedimenti disciplinari di cui ai punti 1) e 2) dell'operaio che:

a) non si presenti al lavoro o che abbandoni il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo;

b) ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione senza regolare permesso o senza giustificati motivi;

c) non esegua il lavoro secondo le istruzioni ricevute oppure lo esegua con negligenza;

d) arrechi lievi danni per disattenzione al materiale dello stabilimento o al materiale di lavorazione od occulti gli scarti di lavorazione:

e) sia trovato addormentato;

f) introduca abusivamente bevande alcooliche;

g) si presenti o si trovi al lavoro in istato di ubriachezza;

h) trasgredisca alle disposizioni del presente contratto ed ai regolamenti interni o commetta atti che portino pregiudizio alla disciplina, alla morale, alla igiene ed alla sicurezza dello stabilimento.

Nei casi di maggiore gravità o di recidiva, la direzione potrà infliggere la sospensione prevista dal punto 3).

L'importo delle multe per motivi disciplinari sarà devoluto alle istituzioni assistenziali e previdenziali aziendali o, in mancanza di queste, all'I.N.A.M.

Art. 30.

LICENZIAMENTO PER PUNIZIONE

Potranno essere licenziati senza preavviso, ma con la corresponsione dell'indennità di licenziamento, gli operai colpevoli di:

a) insubordinazione verso i superiori;

b) rissa nello stabilimento;

c) avere introdotto persone estranee allo stabilimento, senza regolare permesso; o per comprovata propalazione di dati inerenti i sistemi di lavorazione e gli impianti;

d) recidiva nelle mancanze di cui all'art. 29 che abbiano dato luogo a tre sospensioni entro l'anno;

e) trasgressioni previste al punto *h*) dell'art. 29 relative alla morale ed alla sicurezza che comportino una gravità tale da non risultare adeguata, nel caso concreto, l'applicazione della sospensione.

Potranno essere licenziati senza preavviso nè indennità di licenziamento, gli operai colpevoli di:

a) furto, danneggiamento volontario o commesso con colpa grave al materiale di stabilimento o al materiale di lavorazione;

b) trafugamento di modelli, schizzi, documenti, disegni o riproduzioni degli stessi;

c) rissa grave nell'interno del reparto di lavorazione

d) lavorazione, costruzione, o commercio per conto di terzi, fuori dello stabilimento, di articoli analoghi a quelli prodotti dall'azienda;

e) lavorazione o costruzione nell'interno dello stabilimento, senza autorizzazione della direzione, di oggetti, per proprio conto o per conto di terzi.

Nei casi previsti dalle lettere *a*), *b*) ed *e*) l'operaio è tenuto a risarcire il danno eventuale all'azienda.

Art. 31.

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DI DIMISSIONI

Il licenziamento dell'operaio non in prova e non ai sensi dell'art 30 o le sue dimissioni potranno avere luogo in qualunque giorno della settimana ma con un preavviso di 6 giorni lavorativi.

Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo di ferie e si computa nell'anzianità a tutti gli effetti del presente contratto.

La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza del predetto termine di preavviso deve corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

Art. 32.

INDENNITÀ IN CASO DI DIMISSIONI

All'operaio dimissionario competono le seguenti percentuali dell'indennità di anzianità:

a) 50 % per anzianità di servizio oltre i due anni e fino ai 4 anni compiuti;

b) 75 % per anzianità di servizio oltre i 4 anni e fino agli 8 anni compiuti;

c) 100 % per anzianità di servizio oltre gli 8 anni compiuti.

L'intera indennità è anche dovuta all'operaio che si dimetta dopo il compimento del 60° anno di età se è uomo ovvero del 55° anno di età se è donna; ai dimissionari per causa di infortunio o malattia, nonchè alle operaie dimissionarie per matrimonio, gravidanza e puerperio.

Art. 33.

INDENNITÀ DI LICENZIAMENTO

All'operaio licenziato non ai sensi dell'art. 30 l'azienda corrisponderà, all'atto del licenziamento, una indennità nella misura di:

dal 1° al 5° anno di anzianità compiuto: giorni 5 di retribuzione per ciascun anno compreso nel presente scaglione;

dal 6° al 10° anno di anzianità compiuto: giorni 8 di retribuzione per ciascun anno compreso nel presente scaglione;

dall'11° al 15° anno di anzianità compiuto: giorni 10 di retribuzione per ciascun anno compreso nel presente scaglione;

per anzianità oltre il 15° anno: giorni 13 di retribuzione per ciascun anno compiuto.

Agli effetti della liquidazione dell'indennità di licenziamento le frazioni di anno si computano in dodicesimi proporzionalmente ai mesi di anzianità maturata. Lo stesso criterio si applica anche nel caso che l'operaio non abbia compiuto il primo anno di anzianità.

Le indennità previste dal presente articolo verranno corrisposte per l'anzianità maturata successivamente al 31 dicembre 1952; però tale anzianità sarà computata agli effetti del diritto alle maggiori indennità stesse, per il periodo di servizio successivo alla data predetta del 31 dicembre 1952.

L'anzianità di servizio maturata fino al 31 dicembre 1952 sarà liquidata in base alle misure delle indennità previste dai precedenti contratti per le rispettive epoche di validità.

Ai fini del calcolo dell'indennità di licenziamento, si computano nella retribuzione l'indennità di mensa e la gratifica natalizia; quest'ultima nella misura dell'8,33 %.

Art. 34.

INDENNITÀ IN CASO DI MORTE

In caso di morte dell'operaio, l'indennità di licenziamento e quella sostitutiva del preavviso, devono essere corrisposte al coniuge, ai figli, e se vivevano a carico dell'operaio, ai parenti entro il terzo grado o agli affini entro il secondo grado.

In mancanza delle persone indicate al primo comma, le indennità predette sono attribuite secondo le norme della successione legittima ai sensi dell'art. 2122 C. C.

Resta fermo che verranno liquidati agli aventi diritto i ratei maturati delle ferie e della gratifica natalizia ed ogni altro diritto che sarebbe spettato all'operaio defunto in caso di normale licenziamento.

Art. 35.

INDENNITÀ ZONA MALARICA

Le Associazioni sindacali territoriali dei lavoratori e degli industriali potranno stabilire una indennità per gli operai che da località non malarica vengano destinati o trasferiti in zona riconosciuta malarica.

Tale indennità verrà conservata anche nel caso di successivo trasferimento in altra zona pure malarica e spetterà anche all operaio che, originariamente proveniente da zona malarica, abbia avuto la sede di lavoro immediatamente precedente al trasferimento, in zona non malarica.

Le località da considerarsi zona malarica e i periodi di infezione malarica sono quelli riconosciuti dalle competenti autorità sanitarie a norma delle vigenti disposizioni di legge.

Art. 36.

CALCOLO DELLE INDENNITÀ

Per l'operaio lavorante ad economia la liquidazione delle ferie, dell'indennità sostitutiva del preavviso e della indennità di licenziamento, sarà calcolata sulla base della ultima retribuzione di fatto percepita.

Per l'operaio lavorante a cottimo o ad altra forma variabile di incentivo, la liquidazione delle ferie e della indennità sostitutiva del preavviso, sarà calcolata sulla media della retribuzione globale afferente alle ultime due quindicine o alle ultime quattro settimane di prestazione d'opera; mentre la liquidazione dell'indennità di licenziamento sarà calcolata sulla base del trattamento spettante all'operaio ad economia più la percentuale minima contrattuale di cottimo.

Art. 37.

INSCINDIBILITÀ DELLE DISPOSIZIONI DEL CONTRATTO E CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Le disposizioni del presente contratto, nell'ambito di ogni istituto, sono correlative ed inscindibili tra loro e non cumulabili con alcun altro trattamento.

Ferma restando la inscindibilità di cui sopra, le parti con il presente contratto non hanno inteso sostituire le condizioni individuali, anche di fatto, più favorevoli all'operaio le quali saranno mantenute *ad personam*.

TITOLO III

DISPOSIZIONI RELATIVE ALLE CATEGORIE SPECIALI

Art. 1.

CAMPO DI APPLICAZIONE

Ai lavoratori intermedi definiti e ripartiti in base alle norme dei concordati interconfederali — art. 31 e art. 32, primo e secondo comma del concordato 23 maggio 1946 per l'Italia Centro-Meridionale e art. 33 del concordato 27 ottobre 1946 per l'estensione alle provincie dell'Italia settentrionale dei criteri per la identificazione e classificazione degli appartenenti alle categorie intermedie — già chiamati equiparati — previsti dal citato accordo 23 maggio 1946 — si applicano le disposizioni della presente regolamentazione.

Tali disposizioni saranno mantenute semprechè non intervengano nuovi eventuali accordi di carattere generale al riguardo.

Art. 2.

ASSUNZIONE

L'assunzione dei lavoratori ai quali si riferisce la presente regolamentazione avverrà a norma delle disposizioni di legge vigenti e verrà comunicata all'interessato con la specificazione della categoria a cui il lavoratore viene assegnato e del relativo trattamento economico.

Art. 3.

PERIODO DI PROVA

Il periodo di prova è fissato in 15 giorni, prorogabili a 30 di comune accordo. Durante il periodo di prova sussistono fra le parti tutti i diritti e gli obblighi della presente regolamentazione.

La risoluzione del rapporto di lavoro può aver luogo ad iniziativa di ciascuna parte, in qualsiasi momento del periodo di prova, senza preavviso nè indennità.

Il lavoratore, che nel corso o al termine del periodo di prova, non venga trattenuto o si dimetta, ha diritto al pagamento delle ore compiute in base alla paga corrispondente al minimo della categoria nella quale ha prestato la propria opera.

Qualora alla scadenza del periodo di prova l'azienda non proceda alla disdetta del rapporto di lavoro, il lavoratore si intenderà confermato in servizio.

Il lavoro prestato nel periodo di prova, qualora sia seguito da conferma anche tacita, va computato a tutti gli effetti nella determinazione dell'anzianità.

Art. 4.

PASSAGGIO DALLA QUALIFICA OPERAIA ALLA CATEGORIA SPECIALE

In caso di passaggio dell'operaio alla categoria speciale (già equiparati) nella stessa Azienda, il lavoratore avrà diritto al trattamento che, come tale, gli sarebbe spettato in caso di licenziamento e si considererà assunto « ex novo » con la nuova qualifica, con il riconoscimento inoltre di una maggiore anzianità convenzionale pari a 6 mesi di anzianità per ogni due anni compiuti di anzianità con la qualifica di operaio.

Tale maggiore anzianità convenzionale sarà considerata esclusivamente agli effetti dei seguenti istituti contrattuali:

a) malattia;

b) dimissioni, nel caso che l'abbandono del servizio avvenga almeno 3 anni dopo il passaggio alla categoria speciale:

c) indennità di licenziamento.

Per le ferie e il preavviso valgono le norme stabilite dai rispettivi articoli.

All'operaio che, successivamente alla data di applicazione del presente contratto consegue il passaggio alla categoria speciale e nei cui confronti si interrompa, quindi, il decorso dei singoli periodi di continuato servizio necessario per la concessione, rispettivamente, del primo e secondo scaglione del premio di anzianità di cui all'art. 19 del Titolo II (operai), deve essere concesso il relativo premio con le modalità sottoindicate, al compimento dei singoli periodi interrotti, indipendentemente dall'avvenuto passaggio di qualifica.

La misura del premio, da calcolare in base alla retribuzione che, al momento del concretarsi del diritto al premio, vige per la categoria da cui proviene il lavoratore, è ragguagliata a tanti decimi del corrispondente premio per gli operai quanti sono gli anni di intero servizio che, nel decennio interrotto, il lavoratore ha prestato nella categoria operaia.

La corresponsione di cui sopra, assorbe fino alla concorrenza del relativo importo, gli eventuali similari premi già disposti dalle aziende.

Resta esclusa da ogni calcolo relativo all'anzianità di servizio, ai fini della concessione del premio di anzianità, l'anzianità di servizio per la quale il lavoratore abbia diritto agli aumenti periodici di anzianità previsti dall'art. 9 della presente regolamentazione.

Art. 5.

MUTAMENTO DI MANSIONI

Il lavoratore, in relazione alle esigenze aziendali, può sesere temporaneamente assegnato a mansioni diverse da quelle alle quali è normalmente adibito, purchè ciò non comporti alcun peggioramento economico e non sia incompatibile con la sua qualifica.

Al lavoratore che sia destinato per incarico della Direzione o di chi per essa a compier mansioni rientranti nella categoria superiore alla sua, dovrà essere corrisposto un compenso non inferiore alla differenza tra la retribuzione percepita (esclusi gli aumenti periodici di anzianità) e quella minima della predetta categoria superiore. Trascorso un periodo di due mesi nel disimpegno di dette mansioni, il lavoratore sarà senz'altro passato alla categoria superiore, salvo che si tratti di sostituzione di altro lavoratore assente per malattia, ferie, richiamo alle armi.

Art. 6.

LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO

E' considerato lavoro straordinario quello effettuato in ore eccedenti l'orario normale giornaliero di cui all'articolo 4 — Titolo II — (operai) del presente contratto.

E' lavoro notturno quello effettuato dalle 22 alle 6.

E' lavoro festivo quello effettuato in giornata di riposo compensativo, di domenica e durante le festività di cui all'art. 7 seguente.

Le percentuali di maggiorazione sono stabilite come segue:

lavoro straordinario diurno feriale (prima ora) 22 %;

lavoro straordinario diurno feriale (ore successive), 26 %;

lavoro notturno in turni, 9 %.

lavoro notturno non in turni, 30 %;

lavoro festivo, 50 %;

lavoro straordinario notturno, 50 %;

lavoro straordinario festivo (oltre le 8 ore), 65 %:

lavoro festivo notturno in turni avvicendati, 55 %;

lavoro festivo notturno non compreso in turni avvicendati, 65%:

lavoro straordinario festivo notturno, 75 %.

Le maggiorazioni in percentuale sopra dette non sono cumulabili, intendendosi che la maggiore assorbe la minore.

Le percentuali suddette vanno calcolate sulla quota oraria della retribuzione di fatto in essa compresa l'indennità di contingenza.

Art. 7

FESTIVITÀ

Sono considerate festività:

a) le domeniche oppure i giorni di riposo compensativo. Per coloro che siano destinati a prestare servizio in giorni diversi dalla domenica i turni di riposo saranno prestabiliti. In caso di modificazione di tali turni di riposo l'appartenente alla categoria speciale dovrà essere preavvisato entro il terzo giorno precedente a quello fissato per il riposo stesso con diritto, in difetto, per il giorno in cui avrebbe dovuto avere il riposo, ad una maggiorazione pari a quella fissata per il lavoro festivo:

b) l'anniversario della Liberazione 25 aprile;
la Festa del Lavoro 1° maggio;
la Fondazione della Repubblica 2 giugno;
il giorno dell'Unità Nazionale 4 novembre.

c) Capodanno 1° gennaio;
Epifania 6 gennaio;
S. Giuseppe 19 marzo;
Lunedì di Pasqua mobile;
Ascensione mobile;
Corpus Domini mobile;
SS. Pietro e Paolo 29 giugno;
Assunzione 15 agosto;
Ognissanti 1° novembre;
Immacolata Concezione 8 dicembre;
Natale 25 dicembre;
S. Stefano 26 dicembre;

d) la ricorrenza del Santo Patrono della località ove ha sede lo stabilimento.

Qualora la ricorrenza del Santo Patrono coincida con una delle ricorrenze di cui alle lettere *b)* e *c)*, le Organizzazioni territoriali degli industriali e dei lavoratori interessate stabiliranno, di comune accordo, la sostituzione della festa del Santo Patrono con altra giornata.

Per il trattamento economico, limiti ed aventi diritto alle festività di cui ai punti *b)* e *c)*, si fa riferimento alle disposizioni di legge ed agli accordi interconfederali vigenti in materia; uguali norme e trattamento economico saranno osservati per le festività del Santo Patrono di cui al punto *d)*.

Art. 8.

ELEMENTI DELLA RETRIBUZIONE

Sono elementi retributivi mensili i seguenti:

1) paga mensile (minimo contrattuale, aumenti periodici di anzianità, eventuali aumenti di merito, eventuali altre eccedenze sul minimo contrattuale);

2) quote aggiuntive di contingenza ed indennità corrisposte con carattere continuativo e di ammontare determinato.

Sono elementi aggiuntivi della retribuzione i seguenti:

a) compensi per eventuale lavoro straordinario, notturno, festivo ed a turno;

b) eventuali indennità attribuite per specifiche circostanze (alloggio, zona malarica, indennità di cassa, ecc.);

c) provvigioni, interessenze, ecc.;

d) gratifica natalizia ed altre eventuali gratifiche aventi carattere continuativo.

Gli elementi retributivi ed aggiuntivi sopra indicati trovano regolamentazione negli articoli del presente contratto.

Per determinare la quota giornaliera e la quota oraria della paga mensile di cui ai punti 1) e 2) del presente articolo, si divide la paga stessa per 26 e per 180.

Art. 9.

AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ

Il lavoratore cui si applica la presente regolamentazione, per l'anzianità di servizio maturata presso la stessa Azienda o gruppo aziendale (intendendosi per tale il complesso industriale facente capo alla stessa Società) ha diritto, indipendentemente da ogni aumento di merito, a 10 aumenti biennali nella misura del 5% per ciascun biennio di anzianità.

Tale aliquota a partire dal 1° giugno 1952 verrà calcolata sul minimo contrattuale mensile della categoria cui appartiene il lavoratore, e sull'indennità di contingenza.

Gli aumenti periodici di anzianità, già maturati e da maturare, non possono comunque essere assorbiti da precedenti e successivi aumenti di merito, né gli aumenti di merito possono essere assorbiti dagli aumenti periodici maturati e da maturare. Però, gli aumenti di cui al presente articolo assorbono gli aumenti concessi per lo stesso titolo.

Gli aumenti periodici di anzianità decorrono dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.

Per gli aumenti periodici di anzianità maturati successivamente al 1° giugno 1952 il ricalcolo si effettuerà tenuto conto oltrechè dei minimi contrattuali anche della indennità di contingenza nella cifra maturata al 31 dicembre dell'anno precedente a quello del ricalcolo.

Il ricalcolo degli aumenti periodici di anzianità — per quanto concerne le variazioni di contingenza — si effettuerà al termine di ogni anno solare ed avrà applicazione dal 1° gennaio successivo.

In caso di passaggio a categoria superiore, la cifra corrispondente agli aumenti periodici già maturati sarà riportata nella misura del 60 % in aggiunta alla nuova retribuzione e l'anzianità ai fini degli aumenti periodici di anzianità, nonchè il numero di essi, decorreranno nuovamente a partire dal giorno di assegnazione alla nuova categoria.

Norme transitorie.

Gli aumenti periodici di anzianità maturati antecedentemente al 1° giugno 1952, vengono fissati nelle seguenti quote globali, comprendenti anche le quote forfettarie di rivalutazione previste dagli accordi interconfederali 14 giugno 1952 e 12 giugno 1954 e successivamente aumentate:

Categorie Superiore ai 20 anni	ex 1ª zona		ex 2ª zona		ex 3ª zona		ex 4ª zona	
	uomini	donne	uomini	donne	uomini	donne	uomini	donne
1ª Categoria	1.951	1.661	1.904	1.622	1.868	1.599	1.840	1.574
2ª Categoria	1.337	1.147	1.309	1.121	1.284	1.101	1.265	1.085

Nel caso di eventuali passaggi di categoria, la misura delle predette quote ridotte del 40 % va riferita alla categoria cui apparteneva il lavoratore alla maturazione dei singoli aumenti periodici di anzianità. Le quote di cui sopra vanno riferite alle zone di retribuzione esistenti anteriormente al giugno 1954.

Norme transitorie all'art. 9.

Per i lavoratori che prima della data di applicazione degli accordi interconfederali del 30 marzo 1946 e del 23 maggio 1946 svolgevano presso la stessa Azienda le medesime mansioni che hanno dato loro titolo per l'assegnazione alla categoria speciale (già equiparati) si terrà conto del periodo di servizio prestato con le anzidette mansioni successivamente al 1° gennaio 1939.

La norma di cui al comma precedente si applica anche nella ipotesi in cui l'Azienda, come effetto del passaggio a tale qualifica, abbia proceduto alla risoluzione del rapporto di lavoro ed alla liquidazione della indennità di licenziamento.

Art. 10.

TRATTAMENTO IN CASO DI SOSPENSIONE DEL LAVORO

In caso di sospensione del lavoro di cui all'art. 8 — Titolo II — (disposizioni relative agli operai) del presente contratto, disposta dall'azienda o dalle competenti autorità, la paga globale mensile, la contingenza e l'eventuale terzo elemento, non subiranno riduzioni.

Art. 11

GRATIFICA NATALIZIA

La gratifica natalizia, di cui ai vigenti accordi interconfederali, verrà corrisposta nella misura di una mensilità di retribuzione globale di fatto percepita dal lavoratore.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, al lavoratore non in prova saranno corrisposti tanti dodicesimi dell'ammontare della gratifica per quanti sono i mesi di servizio prestato presso l'Azienda.

Non saranno detratti i ratei di gratifica natalizia afferenti a periodi di assenza per malattia ed infortunio entro i rispettivi limiti di conservazione del posto e per gravidanza nei limiti di astensione obbligatoria previsti dalla legge.

La corresponsione della gratifica natalizia deve normalmente avvenire alla vigilia di Natale.

Art. 12.

FERIE

Nel corso di ogni anno feriale il lavoratore ha diritto ad un periodo di riposo (ferie) con decorrenza degli elementi retributivi mensilmente percepiti in servizio secondo i termini qui sotto indicati:

14 giorni per anzianità fino a 3 anni.

17 giorni per anzianità da oltre 3 e fino a 10 anni compiuti;

20 giorni per anzianità da oltre 10 e fino a 20 anni compiuti;

25 giorni per anzianità oltre i 20 anni.

L'anzianità di servizio afferente al periodo antecedente alla data di assegnazione alla categoria speciale (ex equiparati) di cui ai preesistenti accordi interconfederali (30 marzo 1946 per il Nord e 23 maggio 1946 per il Centro-Sud) è considerata utile, agli effetti del presente articolo, per il 50 % della sua entità.

Non sono computabili come giorni di ferie le domeniche cadenti nel periodo di ferie assegnate al dipendente, domeniche le quali daranno luogo al prolungamento del periodo feriale.

Le altre festività che cadono durante il periodo feriale daranno luogo alla corresponsione di una quota giornaliera della retribuzione di fatto o al prolungamento del periodo feriale, secondo le esigenze aziendali.

La scelta dell'epoca delle ferie sarà fatta di comune accordo, compatibilmente con le esigenze del servizio.

Il lavoratore può chiedere il godimento delle ferie nell'anno feriale di maturazione.

Non è ammessa la rinuncia e la non concessione delle ferie ed in caso di giustificato impedimento il mancato godimento delle ferie deve essere compensato con una indennità sostitutiva corrispondente alla retribuzione dovuta per le giornate di ferie non godute, da calcolare nella misura della retribuzione in atto al momento della liquidazione.

In caso di licenziamento, il periodo di ferie non può coincidere con la decorrenza del periodo di preavviso.

Sempre in caso di licenziamento il lavoratore ha diritto alla liquidazione dei dodicesimi di ferie corrispondenti alla frazione di anno feriale non compiuto, sempre che non abbia già usufruito del relativo periodo di ferie, nel qual caso sarà tenuto a rimborsare il corrispondente indennizzo per le ferie godute in più dei dodicesimi maturati.

Qualora il lavoratore venga richiamato in servizio durante il periodo di ferie, l'azienda è tenuta ad usargli sia per il rientro in sede che per il ritorno nella località ove trascorreva le ferie, il trattamento di trasferta previsto dall'art. 26 del Titolo II (Operai) del presente contratto.

Art. 13.

MALATTIA E INFORTUNIO

In caso di malattia il lavoratore deve avvertire la azienda entro il secondo giorno di assenza ed inviare alla azienda stessa, entro tre giorni dall'inizio dell'assenza il certificato medico attestante la malattia.

In mancanza di ciascuna delle comunicazioni suddette, salvo il caso di giustificato impedimento, l'assenza verrà considerata ingiustificata.

L'azienda ha facoltà di far controllare la malattia del lavoratore da un medico di sua fiducia.

In caso di interruzione di servizio dovuto a malattia, il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di:

a) 6 mesi per anzianità di servizio fino a 4 anni compiuti;

b) 7 mesi per anzianità di servizio da oltre 4 anni fino a 6 anni compiuti;

c) 8 mesi per anzianità di servizio oltre i 6 anni.

Il lavoratore ha inoltre diritto al seguente trattamento:

Per l'anzianità di cui al punto *a*): intera retribuzione globale per i primi due mesi; per i mesi successivi una quota della retribuzione mensile pari all'ammontare dell'indennità erogata dall'Istituto assicuratore.

Per anzianità di cui al punto *b*): intera retribuzione globale per i primi due mesi e mezzo; per i successivi mesi una quota della retribuzione mensile pari all'ammontare dell'indennità erogata dall'Istituto assicuratore.

Per l'anzianità di cui al punto *c*): intera retribuzione globale per i primi tre mesi: per i mesi successivi una quota della retribuzione mensile pari all'ammontare della indennità erogata dall'Istituto assicuratore.

L'anzidetto trattamento economico verrà corrisposto dall'azienda in ogni caso con deduzione di quanto comunque precepito dal lavoratore da parte degli istituti previdenziali ed assistenziali oppure per atti di previdenza compiuti dall'azienda.

Qualora la malattia perduri oltre il termine sopra indicato, è in facoltà del datore di lavoro di risolvere il rapporto corrispondendo al lavoratore quanto gli compete in base alla presente regolamentazione, compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

Analogamente nel caso in cui per il perdurare della malattia oltre il termine di cui sopra il lavoratore non sia in condizioni di riprendere il lavoro, il rapporto potrà essere risolto su richiesta del lavoratore, con la corresponsione dell'indennità di licenziamento di cui all'art 19.

Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda a licenziamento, il rapporto rimane sospeso a tutti gli effetti contrattuali.

Art. 14.

CONGEDO MATRIMONIALE

Per il caso di matrimonio sarà concesso al lavoratore un permesso di giorni 14, con decorrenza della retribuzione che sarà corrisposta, da parte dell'azienda, integrando il trattamento che allo stesso titolo viene erogato dall'Istituto di Previdenza Sociale o da quanto potranno disporre eventuali accordi interconfederali.

Tale congedo non si computa nel periodo di ferie o di preavviso.

Art. 15.

GRAVIDANZA E PUERPERIO

Per la tutela fisica ed economica della lavoratrice durante lo stato di gravidanza e puerperio si fa riferimento alle disposizioni di legge.

Durante l'assenza competerà alla lavoratrice il trattamento previsto dalle disposizioni di legge.

L'Azienda avrà diritto di dedurre dal trattamento economico spettante alla lavoratrice quanto la lavoratrice stessa abbia percepito per atti di previdenza compiuti dall'Azienda allo stesso titolo.

Se durante il periodo di gravidanza e puerperio interverrà malattia, si applicheranno le disposizioni di cui all'art. 13 a partire dal giorno in cui si manifesti la malattia stessa, quando queste risultino più favorevoli alla lavoratrice.

Art. 16.

SERVIZIO MILITARE

Al lavoratore chiamato alle armi per adempiere al servizio di leva, o per richiamo, l'azienda dovrà conservare il posto, ed il periodo prestato sotto le armi verrà computato agli effetti della maturazione della indennità di cui all'art. 19.

Terminato il servizio militare, il lavoratore dovrà presentarsi all'azienda nel termine di trenta giorni; in caso contrario, salvo comprovati motivi di forza maggiore, sarà considerato dimissionario.

Per ogni altro effetto, sia per quanto riguarda la chiamata alle armi per obblighi di leva, che per richiamo, si fa riferimento alle disposizioni di legge vigenti in materia.

Art. 17.

PREAVVISO

Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza previa disdetta che decorre dalla metà o dalla fine di ciascun mese e deve essere comunicata per iscritto.

Il lavoratore ha diritto ai seguenti termini di preavviso per licenziamento:

Anni di servizio:

fino a 5 anni compiuti, prima categoria 1 mese, seconda categoria ½ mese;

oltre i 5 anni e fino a 10 anni compiuti, prima categoria 1 mese e ½, seconda categoria 1 mese;

oltre i 10 anni, prima categoria 2 mesi, seconda categoria 1 mese e ½.

I termini di cui alla precedente tabella sono ridotti della metà nel caso di dimissioni del lavoratore.

L'anzianità di servizio afferente al periodo antecedente alla data di assegnazione alla categoria speciale di cui ai preesistenti accordi interconfederali (30 marzo 1946 per il Nord e 23 maggio 1946 per il Centro-Sud) è considerata utile, agli effetti del presente articolo, per il 50% della sua entità.

La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso, deve corrispondere all'altra una indennità pari alla retribuzione corrispondente al periodo di mancato preavviso.

E' in facoltà della parte che riceva la disdetta ai sensi del primo comma, di troncare il rapporto, sia all'inizio, sia nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo delle ferie ed è considerato anzianità utile agli effetti del computo della indennità di licenziamento.

Durante il periodo di preavviso il datore di lavoro deve concedere al lavoratore dei permessi per la ricerca di una nuova occupazione. La distribuzione e la durata dei permessi stessi sono stabilite dal datore di lavoro in rapporto alle esigenze dell'azienda.

Art. 18.

INDENNITÀ DI DIMISSIONI

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro a seguito di dimissioni, devono essere corrisposte al lavoratore le aliquote sotto indicate della indennità di licenziamento prevista dall'art. 19 della presente regolamentazione:

il 50 % per anzianità di servizio da 1 a 5 anni compiuti;

il 75 % per anzianità di servizio da oltre 5 e fino a 10 anni compiuti;

il 100 % per anzianità di servizio superiore a 10 anni.

L'anzianità di servizio afferente al periodo antecedente alla data di assegnazione alla categoria speciale di cui ai precedenti accordi interconfederali (30 marzo 1946 per il Nord e 23 maggio 1946 per il Centro-Sud) è considerata utile agli effetti del presente articolo sempre che il lavoratore non sia stato liquidato all'atto del passaggio dalla qualifica di operaio a quella speciale; nel qual caso varrà l'anzianità convenzionale di cui all'art. 4 precedente.

Il 100 % dell'indennità di anzianità è dovuto ai dimissionari per causa di malattia o di infortunio, ed alle donne, dimissionarie per causa di matrimonio o di gravidanza.

Lo stesso trattamento di cui al precedente comma verrà usato ai lavoratori che, qualunque sia l'anzianità di servizio, diano le dimissioni dopo aver superato, se uomini gli anni 60, se donne gli anni 55.

Art. 19.

INDENNITÀ DI LICENZIAMENTO

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro da parte dell'azienda, non ai sensi dell'art. 30, Titolo II, (Operai) del presente contratto, al lavoratore compete, per l'anzianità maturata successivamente alla assegnazione alla categoria speciale ed in ogni caso non prima del 1° gennaio 1945 nelle provincie dell'Italia Setten-

trionale e del 1° aprile 1946, nelle provincie dell'Italia centro-meridionale, una indennità pari a 15/30 della retribuzione mensile per ogni anno di anzianità maturata presso l'azienda.

Per l'anzianità successiva al 1° gennaio 1949, l'indennità di licenziamento verrà liquidata, per ogni anno di anzianità, nella misura di 25/30 (venticinque trentesimi) della retribuzione mensile.

La liquidazione dell'indennità verrà fatta sulla base della retribuzione in corso al momento della risoluzione del rapporto, ivi compresa l'indennità di contingenza.

Trascorso il primo anno di servizio, le frazioni di anno verranno conteggiate per dodicesimi.

Per gli elementi della retribuzione da considerare agli effetti del computo dell'anzianità, si fa riferimento all'art. 2121 del Codice civile.

Art. 20.

RICHIAMO A DISPOSIZIONI VARIE

Per gli istituti non previsti nella presente regolamentazione si intendono richiamate le norme contenute al Titolo II (Disposizioni relative agli operai) del presente contratto, ad eccezione delle norme relative agli articoli: 6, 7 8, 15, 19.

TITOLO IV

DISPOSIZIONI RELATIVE AGLI IMPIEGATI

Art. 1

ASSUNZIONE

L'assunzione viene effettuata a mezzo lettera diretta all'interessato nella quale sarà specificato:

1) la data di assunzione;

2) l'indicazione sommaria delle mansioni cui l'impiegato deve attendere e la categoria alla quale viene assegnato:

3) la località ove deve prestare servizio;

4) il trattamento economico iniziale;

5) la durata dell'eventuale periodo di prova;

6) l'indicazione che il rapporto viene regolato dal presente contratto collettivo di lavoro e da eventuali successive sue modifiche;

7) tutte le altre con [illegible] ni eventualmente concordate.

All'atto dell'assunzione l'impiegato deve presentare:

1) la carta di identità o documento equipollente;

2) libretto di lavoro:

3) tessera e libretto per le assicurazioni sociali in quanto ne sia in possesso:

4) stato di famiglia;

5) eventuali certificati comprovanti il titolo di studio o le precedenti occupazioni.

6) dichiarazione delle eventuali benemerenze nazionali.

Art. 2.

CONTRATTO A TERMINE

L'assunzione può essere fatta anche con prefissione di termine: tuttavia saranno applicabili in tal caso tutte le disposizioni regolanti il rapporto a tempo indeterminato quando l'aggiunzione del termine non risulti giustificata dalla specialità del rapporto ed appaia invece fatta per eludere le disposizioni del presente contratto.

Comunque, agli effetti della indennità di cui all'articolo 34, si considererà come contratto a tempo indeterminato la rinnovazione o proroga di un contratto a termine che venisse stipulato per un periodo non superiore a tre anni, salvo però quella prosecuzione che, nella misura massima di tre mesi, venisse concordata per portare a termine l'opera o il lavoro per cui l'impiegato fu assunto in servizio, oppure in riferimento alla pur protratta cessazione dell'attività aziendale.

L'assunzione fatta con prefissione di termine dovrà risultare da atto scritto.

Le norme previste nel presente contratto si applicano, fino alla scadenza del termine, anche ai contratti a tempo determinato, eccezione fatta di quelle relative al preavviso ed alla indennità di licenziamento.

Non si applicano per altro le norme relative alla previdenza limitatamente ai contratti a termine che abbiano durata non superiore ai tre mesi.

Art. 3.

PERIODO DI PROVA

L'assunzione può avvenire con un periodo di prova non superiore a sei mesi per gli impiegati di prima categoria e a tre mesi per quelli delle altre categorie. Tale periodo si intenderà ridotto rispettivamente a tre e a due mesi per i seguenti impiegati:

a) per gli amministrativi che abbiano prestato già servizio con analoghe mansioni, per almeno un biennio, presso altre aziende;

b) per i tecnici che abbiano già prestato servizio con analoghe mansioni, per almeno un biennio, presso altre aziende, che esercitano la stessa attività.

La durata del periodo di prova dovrà risultare dalla lettera di assunzione di cui all'art. 1 e non è ammessa né la protrazione né la rinnovazione.

Durante il periodo di prova sussistono fra le parti tutti i diritti e gli obblighi del presente contratto, salvo quanto diversamente disposto dal contratto stesso; lo stipendio non potrà essere inferiore ai minimi fissati per le categorie alle cui mansioni l'impiegato è stato assegnato; la risoluzione del rapporto potrà avere luogo da ciascuna delle due parti, in qualsiasi momento senza preavviso né indennità.

Qualora la risoluzione avvenga per dimissioni in qualunque tempo o per licenziamento, durante i primi due mesi di prova per gli impiegati di prima categoria, o durante il primo mese per gli impiegati di seconda e terza categoria, la retribuzione sarà corrisposta per il solo periodo di servizio prestato.

Qualora il licenziamento avvenga oltre i limiti predetti all'impiegato sarà corrisposta la retribuzione fino alla metà o alla fine del mese in corso, a seconda che la risoluzione avvenga entro la prima o la seconda quindicina del mese stesso.

Qualora alla scadenza del periodo di prova l'azienda non proceda alla disdetta del rapporto, l'impiegato si intenderà confermato in servizio e la sua anzianità avrà decorrenza, a tutti gli effetti, dalla data di assunzione.

All'impiegato che venga licenziato durante il periodo di prova, ma dopo trascorso almeno un mese di servizio, verranno concessi i ratei della tredicesima mensilità con le disposizioni di cui all'art. 21

Le norme relative alla Previdenza degli impiegati di cui all'art. 29 non si applicano durante il periodo di prova; superato tale periodo, le norme stesse saranno applicate con decorrenza dalla data di assunzione.

Art. 4.

CATEGORIE

Le categorie impiegatizie previste a tutti gli effetti del presente contratto sono le seguenti:

1ª *Categoria*:

Tecnici ed amministrativi: impiegati di concetto con funzioni direttive. Sono coloro che abbiano funzioni direttive nonchè coloro che, svolgendo mansioni di concetto, abbiano discrezionalità di poteri o facoltà di iniziativa per il buon andamento di fondamentali attività aziendali, nei limiti delle direttive generali impartite dai dirigenti di azienda e dai titolari della medesima.

2ª *Categoria*:

Tecnici ed amministrativi: impiegati di concetto. Sono coloro che svolgono mansioni di concetto.

3ª *Categoria*:

Tecnici ed amministrativi: impiegati d'ordine (suddivisi in gruppo *A* e gruppo *B*). Appartengono al gruppo *B* della 3ª Categoria coloro che svolgono mansioni che non richiedono in modo particolare preparazione, esperienza o pratica di ufficio.

Art. 5.

PASSAGGIO TEMPORANEO DI MANSIONI

L'impiegato, in relazione alle esigenze aziendali, può essere assegnato temporaneamente a mansioni diverse da quelle inerenti alla sua categoria o gruppo, purchè ciò non comporti alcun peggioramento economico, né alcun mutamento sostanziale della sua posizione.

All'impiegato che sia destinato a compiere mansioni rientranti nella categoria superiore alla sua, dovrà essere corrisposta, in aggiunta alla sua retribuzione globale di fatto, la differenza fra i minimi tabellari delle due categorie.

Trascorso un periodo di tre mesi nel disimpegno di mansioni di categoria superiore, avverrà senz'altro il passaggio dell'impiegato, a tutti gli effetti, nella categoria superiore, salvo che si tratti di sostituzione di altro impiegato assente per malattia, infortunio, gravidanza, puerperio, ferie, chiamata o richiamo alle armi, etc., nel qual caso il compenso di cui sopra spetterà dopo sei giorni e per tutta la durata della sostituzione.

La sostituzione di altro impiegato assente per una delle cause sopra indicate, non dà luogo al passaggio di categoria a condizione che l'assenza non superi il periodo di un anno.

Art. 6.

PASSAGGIO DALLA QUALIFICA DI OPERAIO ALLA QUALIFICA IMPIEGATIZIA E PASSAGGIO DALLA CATEGORIA SPECIALE ALLA QUALIFICA IMPIEGATIZIA

In caso di passaggio dell'operaio alla qualifica impiegatizia nella stessa azienda o di passaggio dalla categoria speciale alla qualifica impiegatizia, sempre nella stessa azienda, l'operaio o l'appartenente alla categoria speciale avrà diritto al trattamento che, come tale, gli sarebbe spettato in caso di licenziamento.

Egli si considererà assunto ex novo con la nuova qualifica, con il riconoscimento di una maggiore anzianità convenzionale come impiegato, pari a sei mesi per ogni due anni di anzianità con la qualifica di operaio o di appartenente alla categoria speciale.

Tale maggiore anzianità convenzionale sarà considerata esclusivamente agli effetti dei seguenti istituti contrattuali:

a) malattia;

b) dimissioni, nel caso che l'abbandono del servizio avvenga almeno tre anni dopo il passaggio alla qualifica impiegatizia;

c) indennità di licenziamento.

Per quanto concerne le ferie e il preavviso, l'anzianità precedente al passaggio di categoria è considerata utile nei limiti del 50 % dell'anzianità stessa, fatta eccezione per gli appartenenti alla categoria speciale, passati alla qualifica impiegatizia, i quali, ai soli effetti delle ferie e del preavviso, conserveranno l'eventuale trattamento più favorevole spettante per la loro anzianità di appartenenti alla categoria speciale.

All'operaio che, successivamente alla data di applicazione del presente contratto, consegue il passaggio alla categoria speciale e nei cui confronti si interrompa, quindi, il decorso dei singoli periodi di continuato servizio necessario per la concessione, rispettivamente, del primo e secondo scaglione del premio di anzianità di cui all'art. 19 del Titolo II (operai), deve essere concesso il relativo premio con le modalità sottoindicate, al compimento dei singoli periodi interrotti, indipendentemente dall'avvenuto passaggio di qualifica.

La misura del premio, da calcolare in base alla retribuzione che, al momento del concretarsi del diritto al premio, vige per la categoria da cui proviene il lavoratore, è ragguagliata a tanti decimi del corrispon-

dente premio per gli operai quanti sono gli anni di intero servizio che, nel decennio interrotto, il lavoratore ha prestato nella categoria operaia.

La corresponsione di cui sopra assorbe, fino alla concorrenza del relativo importo, gli eventuali similari premi già disposti dalle aziende.

Resta esclusa da ogni calcolo relativo all'anzianità di servizio, ai fini della concessione del premio di anzianità, l'anzianità di servizio per la quale il lavoratore abbia diritto agli aumenti periodici di anzianità previsti dall'art. 23 della presente regolamentazione.

Art 7

BENEMERENZE NAZIONALI

Agli impiegati che si trovino nelle condizioni appresso indicate e che non abbiano già goduto della concessione, verrà riconosciuta agli effetti del preavviso e della indennità di licenziamento, una maggiore anzianità convenzionale nella seguente misura:

1) mutilati ed invalidi di guerra, 1 anno;

2) ex combattenti che abbiano prestato servizio, almeno per sei mesi, in zona di operazioni o ad essi parificati a norma di legge, 6 mesi:

3) decorati al valore, promossi per merito di guerra, feriti di guerra, 6 mesi.

Le predette anzianità sono cumulabili.

La richiesta per ottenere le suddette maggiorazioni di anzianità deve, a norma dell'art. 1 del presente contratto, essere corredata dallo stato di servizio rilasciato dall'Autorità Militare, nonchè integrata dalla prova del mancato godimento precedente.

Art. 8.

ORARIO DI LAVORO

Per la durata del lavoro si fa riferimento alle norme di legge, in base alle quali l'orario massimo di lavoro non potrà eccedere le ore 8 giornaliere o le 48 settimanali per gli impiegati a regime normale di lavoro. Restano salve le deroghe per l'orario di lavoro, previste dalla legge.

Per i casi in cui per il sabato sia praticato un orario inferiore alle 8 ore, le ore in tal modo non lavorate in detto giorno, possono essere recuperate a regime normale negli altri giorni della settimana, con un massimo di 1 ora al giorno.

Chiarimento a verbale.

Le aziende che all'entrata in vigore del presente contratto praticano per il proprio personale impiegatizio un orario di lavoro normalmente inferiore a quello previsto dal primo comma del presente articolo, qualora elevino detto orario sino al limite normale di 48 ore settimanali per gli impiegati a regime normale di lavoro, saranno tenute a corrispondere tante quote orarie dello stipendio ridotto al 70 % quante sono le ore effettuate in più.

Art. 9.

LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO

Il lavoro straordinario è quello effettuato oltre l'orario normale giornaliero di cui all'art. 8.

L'impiegato eseguirà il lavoro straordinario notturno e festivo, che deve essere disposto o autorizzato, entro i limiti stabiliti dalla legge, salvo giustificati motivi di impedimento.

E' considerato lavoro festivo quello eseguito nelle giornate di cui all'art. 10.

E' considerato lavoro notturno quello effettuato dalle 21 alle 6.

Le percentuali di maggiorazione sono stabilite come segue:

straordinario diurno feriale (prima ora)	22 %
straordinario diurno feriale (ore success.)	26 %
lavoro notturno in turni	9 %
lavoro notturno non in turni	30 %
lavoro festivo	50 %
straordinario notturno	50 %
straordinario festivo (oltre le 8 ore)	65 %
lavoro festivo notturno non compreso in turni avvicendati	65 %
lavoro festivo notturno in turni avvicendati	55 %
lavoro straordinario festivo notturno	75 %

Le maggiorazioni sopra dette non sono cumulabili intendendosi che la maggiore assorbe la minore.

Per la determinazione della retribuzione oraria si divide la retribuzione mensile fissa (stipendio minimo contrattuale, aumenti periodici di anzianità, eventuali aumenti di merito ed eventuali altre eccedenze sul minimo contrattuale, indennità di contingenza ed eventuale terzo elemento) per 180.

Sulla somma delle anzidette quote orarie si applicano le percentuali di maggiorazione di cui sopra.

Qualora la retribuzione sia composta in tutto o in parte di elementi variabili (provvigioni, interessenze, etc.), si prenderà per base la parte fissa, col minimo in ogni caso dello stipendio minimo della categoria.

Art 10.

FESTIVITÀ

Sono considerate festività:

a) le domeniche oppure i giorni di riposo compensativo;

b) l'anniversario della Liberazione 25 aprile;
la Festa del Lavoro 1° maggio;
la Fondazione della Repubblica 2 giugno;
il giorno dell'Unità Nazionale 4 novembre;

c) Capo d'Anno 1° gennaio;
Epifania 6 gennaio;
San Giuseppe 19 marzo;
Lunedì di Pasqua mobile;
Ascensione mobile;
Corpus Domini mobile;
Santi Pietr Paolo 29 giugno;
Assunzione 15 agosto;
Ognissanti 1° novembre;

Immacolata Concezione 8 dicembre;
Natale 25 dicembre;
Santo Stefano 26 dicembre;

d) la ricorrenza del Santo Patrono della località ove ha sede lo stabilimento.

Qualora la ricorrenza del Santo Patrono venisse a cadere in giornata di festività nazionale o infrasettimanale le organizzazioni territoriali degli industriali e dei lavoratori interessate stabiliranno di comune accordo la sostituzione della festa del Santo Patrono con altra giornata.

Per il trattamento economico limiti ed aventi diritto alle festività di cui ai punti *b)* e *c)* si fa riferimento alle disposizioni di legge ed agli accordi interconfederali vigenti in materia; uguali norme e trattamento economico saranno osservati per la festività del Santo Patrono di cui al punto *d)*.

Art. 11.

RIPOSO SETTIMANALE

L'impiegato ha diritto ad un riposo settimanale.

Il riposo settimanale coincide con la domenica.

Son fatte salve le deroghe e disposizioni di legge.

Gli impiegati che, nei casi consentiti dalla legge, lavorino la domenica, godranno il prescritto riposo in altro giorno della settimana, che deve essere prefissato.

In caso di spostamento eccezionale del giorno di riposo prestabilito, l'impiegato avrà diritto per il lavoro prestato nel giorno in cui avrebbe dovuto godere del riposo, alla maggiorazione stabilita nell'art. 9 per il lavoro festivo sempre che non sia stato preavvisato entro il terzo giorno precedente.

Art. 12.

TRATTAMENTO IN CASO DI SOSPENSIONE O DI RIDUZIONE DI LAVORO

In caso di sospensione di lavoro o di riduzione della durata dell'orario di lavoro, di cui all'art. 8 del presente contratto, disposto dall'azienda o dalle competenti autorità, lo stipendio globale mensile, la contingenza e l'eventuale terzo elemento, non subiranno riduzioni.

Art. 13.

FERIE

L'impiegato ha diritto per ogni anno di anzianità di servizio ad un periodo di riposo con decorrenza della retribuzione non inferiore a:

14 giorni per il 1° e 2° anno compiuto di anzianità;

18 giorni dal 3° al 10° anno compiuto di anzianità;

22 giorni dall'11° al 18° anno compiuto di anzianità;

26 giorni dal 19° al 22° anno compiuto di anzianità;

27 giorni oltre il 22° anno.

Non sono computabili come giorni di ferie le domeniche cadenti nel periodo di ferie assegnato al dipendente, domeniche le quali daranno luogo al prolungamento del periodo feriale.

Le altre festività che cadono durante il periodo feriale daranno luogo alla corresponsione di una quota giornaliera della retribuzione di fatto o al prolungamento del periodo feriale, secondo le esigenze aziendali.

Le ferie non competono all'impiegato durante il periodo di prova: tale periodo però deve essere computato agli effetti della anzianità per il calcolo delle ferie, per l'impiegato che sia stato confermato in servizio.

Non è ammessa la rinuncia o la non concessione delle ferie ed in caso di giustificato impedimento il mancato godimento delle ferie deve essere compensato con una indennità sostitutiva corrispondente alle retribuzioni dovute per le giornate di ferie non godute, retribuzioni da calcolare nella misura in atto al momento della liquidazione.

La risoluzione del rapporto di lavoro, per qualsiasi motivo, non pregiudica il diritto alle ferie maturate. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, l'impiegato non in prova ha diritto alla liquidazione delle ferie in proporzione dei mesi di servizio prestato, considerando la frazione superiore a 15 giorni come mese intero.

L'assegnazione delle ferie non potrà aver luogo durante il periodo di preavviso.

Qualora l'impiegato venga chiamato in servizio durante il periodo di ferie, l'azienda sarà tenuta a rimborsargli le spese effettivamente sostenute, sia per il rientro in sede che per l'eventuale ritorno nella località ove godeva delle ferie stesse.

Art. 14.

ASSENZE E PERMESSI

Le assenze debbono essere giustificate al più tardi entro il giorno successivo a quello dell'inizio dell'assenza stessa, salvo il caso di impedimento giustificato.

Sempre che ricorrano giustificati motivi e compatibilmente con le esigenze del servizio, l'azienda consentirà all'impiegato, che ne faccia richiesta, di assentarsi dal lavoro per breve permesso.

Tali brevi permessi non saranno computati in conto ferie.

Art. 15.

CONGEDO MATRIMONIALE

In caso di matrimonio compete agli impiegati e alle impiegate non in prova un periodo di congedo di 14 giorni lavorativi durante il quale il dipendente è considerato a tutti gli effetti in attività di servizio.

Il congedo non potrà essere computato sul periodo di ferie annuali, nè potrà essere considerato quale periodo di preavviso di licenziamento.

La richiesta di congedo dovrà essere avanzata dagli aventi diritto con un preavviso di almeno 6 giorni salvo casi eccezionali.

Art. 16.

RETRIBUZIONE

Lo stipendio sarà corrisposto ad ogni fine mese con la specificazione degli altri elementi costitutivi della retribuzione liquidabile mensilmente.

In caso che l'azienda ne ritardi di oltre 10 giorni il pagamento, decorreranno di pieno diritto gli interessi nella misura del 2% in più del tasso ufficiale di sconto e con decorrena dalla scadenza di cui al comma precedente; inoltre l'impiegato avrà facoltà di risolvere il rapporto, con diritto alla corresponsione della indennità di licenziamento e della indennità sostitutiva del preavviso.

In caso di contestazione sullo stipendio e sugli altri elementi costitutivi della retribuzione, all'impiegato dovrà essere intanto corrisposta la parte della retribuzione non contestata.

Qualsiasi ritenuta per risarcimento di danni non potrà mai superare il 10% della retribuzione mensile, salvo che non intervenga la risoluzione del rapporto.

Art. 17.

ELEMENTI DELLA RETRIBUZIONE

Sono elementi retributivi mensili i seguenti:

1) Stipendio minimo contrattuale — aumenti periodici di anzianità — eventuali aumenti di merito ed eventuali altre eccedenze sul minimo contrattuale;

2) Indennità di contingenza, eventuale terzo elemento e compensi corrisposti con carattere continuativo e di ammontare determinato.

Sono elementi aggiuntivi della retribuzione i seguenti:

a) compensi per eventuale lavoro straordinario, notturno, festivo ed a turno;

b) eventuale indennità attribuita per specifiche circostanze (alloggio, zona malarica, ecc.);

c) provvigioni, interessenze, ecc.;

d) 13ª mensilità ed eventuali gratifiche aventi carattere continuativo.

Gli elementi retributivi ed aggiuntivi sopra indicati trovano regolamentazione negli articoli del presente contratto.

Art. 18.

RECLAMI SULLA RETRIBUZIONE

Qualsiasi reclamo sulla rispondenza della somma pagata a quella indicata sulla busta stipendio o documento equipollente, nonchè sulla qualità della moneta, dovrà essere fatto all'atto del pagamento: l'impiegato che non vi provveda perde ogni diritto a reclamo.

Gli errori di pura contabilità dovranno essere contestati dall'impiegato entro 6 mesi dal giorno del pagamento per ottenere il regolamento dell'eventuale differenza che risultasse comprovata.

Art. 19.

ACCONTI

Agli impiegati che ne facciano richiesta potranno essere concessi degli acconti sullo stipendio mensile.

Art. 20.

INDENNITÀ ZONA MALARICA

Le Associazioni sindacali territoriali dei lavoratori e degli industriali potranno stabilire una indennità per gli impiegati che da località non malarica vengano destinati o trasferiti in zona riconosciuta malarica. Tale indennità verrà conservata anche nel caso di successivo trasferimento in altra zona pure malarica e spetterà anche all'impiegato che, originariamente proveniente da zona malarica, abbia avuto la sede di lavoro immediatamente precedente al trasferimento, in zona non malarica.

Le località da considerarsi zona malarica e i periodi di infezione malarica sono quelli riconosciuti dalle competenti autorità sanitarie a norma delle vigenti disposizioni di legge.

Art. 21.

TREDICESIMA MENSILITÀ

L'azienda corrisponderà una tredicesima mensilità pari alla retribuzione globale mensile di fatto; la corresponsione di tale mensilità avverrà normalmente alla vigilia di Natale.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, l'impiegato avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità per quanti sono i mesi interi di servizio prestato presso l'azienda per i quali abbia percepito la relativa retribuzione. Nel caso di malattia, infortunio, gravidanza e puerperio competeranno anche i dodicesimi anzidetti afferenti al periodo di conservazione obbligatoria del posto di cui agli artt. 26 e 27 La frazione di mese superiore ai 15 giorni va considerata come mese intero.

Per l'impiegato in prova che abbia trascorso almeno un mese di servizio valgono le norme del presente articolo.

Art. 22.

INDENNITÀ DI MANEGGIO DI DENARO - CAUZIONE

L'impiegato la cui mansione consista nel maneggio di denaro per riscossioni e pagamenti con responsabilità, ha diritto ad una indennità mensile pari al 6% del minimo di stipendio della categoria di appartenenza e della indennità di contingenza.

Le somme eventualmente richieste all'impiegato a titolo di cauzione dovranno essere depositate e vincolate, al nome del garante e del garantito, presso un Istituto di credito di comune gradimento.

Gli interessi relativi matureranno a favore dell'impiegato.

Art. 23.

AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ

Gli impiegati, per ogni biennio di anzianità di servizio maturato dopo il compimento del 20° anno di età presso la stessa azienda e nella medesima categoria di appartenenza, avranno diritto mensilmente, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, ad una

maggiorazione del 5 per cento calcolata sul minimo contrattuale di stipendio mensile proprio della categoria cui appartiene l'impiegato aumentato della relativa indennità di contingenza in vigore al momento dello scatto.

Per gli aumenti periodici di anzianità, ai fini del computo degli aumenti periodici di cui al precedente comma, si considera un massimo di 11 bienni per ogni categoria.

I futuri aumenti periodici non potranno comunque essere assorbiti da precedenti o successivi aumenti di merito, nè i futuri aumenti di merito potranno essere assorbiti dagli aumenti periodici maturati o da maturare.

Gli aumenti periodici decorreranno dal primo giorno del mese successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.

Gli aumenti periodici di anzianità maturati successivamente al 1° giugno 1952 devono essere ricalcolati percentualmente sui minimi di stipendio in atto alle singole scadenze mensili, salvo quanto disposto al penultimo ed all'ultimo comma del presente articolo per il caso di passaggio di categoria. Il ricalcolo degli aumenti periodici di anzianità per quanto riguarda le variazioni dell'indennità di contingenza verrà effettuato al termine di ogni anno solare, sulla contingenza in atto il 31 dicembre, ed avrà applicazione dal 1° gennaio successivo.

Agli impiegati attualmente in servizio, verrà riconosciuta agli effetti degli aumenti periodici, l'anzianità per il servizio prestato dal 1° gennaio 1937

In caso di passaggio degli impiegati a categoria superiore, la cifra corrispondente agli aumenti periodici già maturati sarà riportata nella misura del 60 per cento in aggiunta alla nuova retribuzione stabilita e la anzianità ai fini degli aumenti periodici di anzianità, nonchè il numero di essi, decorreranno nuovamente a partire dal giorno d'assegnazione della nuova categoria.

Il passaggio di gruppo nell'ambito della stessa categoria (dal gruppo *B* al gruppo *A* della III categoria) non costituisce passaggio di categoria agli effetti del precedente comma.

Norma transitoria

Gli aumenti periodici di anzianità maturati antecedentemente al 1° giugno 1952 vengono fissati nelle seguenti quote globali, comprendenti anche le quote forfettarie di rivalutazione previste dagli accordi interconfederali 14 giugno 1952 e 12 giugno 1954.

Categorie Superiore ai 20 anni	ex 1ª zona		ex 2ª zona		ex 3ª zona		ex 4ª zona	
	uomini	donne	uomini	donne	uomini	donne	uomini	donne
1ª Categoria	2.895	2.895	2.820	2.820	2.761	2.761	2.715	2.715
2ª Categoria	2.054	1.744	2.002	1.706	1.961	1.675	1.933	1.649
3ª Categoria *A*)	1.383	1.188	1.352	1.160	1.327	1.142	1.303	1.121
3ª Categoria *B*)	1.060	913	1.037	895	1.019	879	1.004	864

Nel caso di avvenuti passaggi di categoria, la misura delle predette quote — ridotta del 40 per cento ai sensi del comma sette — va riferita alla categoria cui apparteneva l'impiegato alla maturazione dei singoli aumenti periodici di anzianità. Le quote di cui sopra vanno riferite alle zone di retribuzione esistenti anteriormente al giugno 1954.

Art. 24.

TRASFERTE

All'impiegato in missione per esigenze di servizio dovrà essere corrisposta, in aggiunta alla normale retribuzione:

a) il rimborso delle spese effettivamente sostenute per il viaggio corrispondenti ai normali mezzi di trasporto impiegati;

b) il rimborso delle eventuali altre spese vive sostenute per il necessario espletamento della missione;

c) il rimborso per spese di vitto e alloggio nei limiti della normalità quando la durata del servizio comporti per l'impiegato tale spese;

d) una indennità giornaliera pari al 30% della retribuzione giornaliera (quest'ultima calcolata dividendo per 26 lo stipendio e contingenza mensili) se la missione dura oltre le 12 ore.

Per le missioni di durata superiore ai 30 giorni la indennità di cui al punto *d*) sarà concordata tra le parti.

Il trattamento di cui al comma *d*) assorbe l'eventuale compenso per anticipazioni e improvvise protrazioni di orario richieste dalla missione.

Tuttavia, qualora il datore di lavoro richieda esplicitamente all'impiegato delle prestazioni di lavoro effettivo oltre la durata dell'orario normale giornaliero, tali prestazioni devono essere remunerate come straordinario.

Art. 25.

ALLOGGIO

Qualora nella località ove l'impiegato svolge normalmente la sua attività non esistano possibilità di alloggio nè adeguati mezzi pubblici di trasporto che colleghino la località stessa con centri abitati, e il perimetro del più vicino centro abitato disti di oltre cinque chilometri, l'azienda che non provveda in modo idoneo al trasporto corrisponderà un adeguato indennizzo.

Art. 26.

TRATTAMENTO DI MALATTIA E INFORTUNIO

In caso di malattia l'impiegato deve avvertire la azienda entro il secondo giorno di assenza e inviare all'azienda entro tre giorni dall'inizio dell'assenza il certificato medico attestante la malattia. In mancanza di ciascuna delle comunicazioni suddette, salvo il caso di giustificato impedimento, l'assenza verrà considerata ingiustificata.

L'azienda ha facoltà di far controllare la malattia dell'impiegato da un medico di sua fiducia.

In caso di interruzione di servizio, dovuta a malattia, l'impiegato non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di:

a) 5 mesi per anzianità di servizio fino a tre anni compiuti;

b) 7 mesi per anzianità di servizio oltre 3 anni e fino a 5 anni compiuti;

c) 10 mesi per anzianità di servizio oltre i 5 anni.

L'impiegato ha inoltre diritto al seguente trattamento:

per le anzianità di cui al punto *a*):

intera retribuzione globale per i primi due mesi; metà retribuzione globale per i tre mesi successivi:

per le anzianità di cui al punto *b*):

intera retribuzione globale per i primi due mesi e mezzo; metà retribuzione globale per i successivi 4 mesi e mezzo;

per le anzianità di cui al punto *c*):

intera retribuzione globale per i primi tre mesi e mezzo; metà retribuzione globale per i successivi sei mesi e mezzo.

L'impiegato soggetto all'assicurazione obbligatoria per gli infortuni sul lavoro e malattie professionali, fermo restando il trattamento economico sopra indicato, avrà diritto alla conservazione del posto:

1) in caso di malattia professionale, per un periodo pari a quello per il quale egli percepisce l'indennità per inabilità temporanea prevista dalla legge;

2) in caso di infortunio, fino alla guarigione clinica comprovata col rilascio del certificato medico definitivo da parte dell'Istituto assicuratore.

L'impiegato posto in preavviso di licenziamento usufruirà del trattamento sopra indicato fino alla scadenza del preavviso stesso.

Per l'eventuale periodo d'infortunio e di malattia professionale eccedente quelli di cui ai punti *a*), *b*) e *c*) l'impiegato percepirà il normale trattamento assicurativo.

Superato il termine di conservazione del posto ove l'azienda risolva il rapporto di lavoro, corrisponderà all'impiegato il trattamento completo previsto dal presente contratto per il caso di licenziamento ivi compresa la indennità sostitutiva del preavviso.

Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta all'impiegato di riprendere servizio, l'impiegato stesso può risolvere il rapporto di impiego con diritto alla sola indennità di anzianità per licenziamento.

Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento il rapporto rimane sospeso salvo la decorrenza della anzianità agli effetti del preavviso e della indennità di anzianità per licenziamento e per dimissioni.

Per l'assistenza e il trattamento in caso di malattia o infortunio per gli impiegati, valgono le norme regolanti la materia.

Per gli impiegati coperti da assicurazione obbligatoria o da eventuali previdenze assicurative predisposte dall'azienda, in caso di infortunio o di malattia professionale non si farà luogo al cumulo tra il trattamento previsto dal presente contratto e quello assicurativo, riconoscendo in ogni caso all'impiegato il trattamento più favorevole.

Agli effetti del presente articolo è considerata malattia anche l'infermità derivante da infortunio non coperto da assicurazione obbligatoria.

L'assenza per malattia ed infortunio, nei limiti dei periodi fissati per la conservazione del posto, non interrompe la maturazione della anzianità di servizio a tutti gli effetti (indennità di anzianità per licenziamento, per dimissioni, ferie, festività, 13ª mensilità, ecc.).

Art. 27.

TRATTAMENTO IN CASO DI MATERNITÀ

Per la tutela fisica ed economica dell'impiegata durante lo stato di gravidanza e puerperio si fa riferimento alle norme, al trattamento economico e alle disposizioni particolari e varie della legge 26 agosto 1950, n. 860.

L'azienda avrà diritto di dedurre dal trattamento economico spettante all'impiegata, quanto l'impiegata stessa abbia percepito per atto di previdenza compiuto dalla azienda allo stesso titolo.

Qualora durante lo stato di gravidanza e puerperio, intervenga una malattia, si applicheranno le disposizioni di cui all'art. 26 del presente contratto a decorrere dal giorno in cui si manifesta la malattia stessa, quando risultino più favorevoli all'impiegata le disposizioni.

Art. 28.

SERVIZIO MILITARE

La chiamata di leva o il richiamo alle armi non risolvono il rapporto di lavoro.

All'impiegato chiamato alle armi per servizio di leva o per richiamo verrà conservato il posto ed il periodo di servizio alle armi verrà computato agli effetti della maturazione dell'indennità di licenziamento.

Ai fini del computo dell'anzianità per raggiungere i maggiori scaglioni previsti dal presente contratto per la misura del trattamento di malattia, il periodo di tempo trascorso sotto le armi sarà computato come anzianità di servizio. Se l'impiegato chiamato o richiamato alle armi risolve il rapporto di lavoro ha diritto a tutte le indennità competentigli per il caso di licenziamento a norma delle disposizioni vigenti all'atto della chiamata, ma in tal caso non ricorre l'obbligo del preavviso nè il diritto alla relativa indennità sostitutiva.

Terminato il servizio militare, l'impiegato dovrà presentarsi all'azienda nel termine di trenta giorni; trascorso tale termine qualora non ricorrano comprovati motivi di forza maggiore, sarà considerato dimissionario.

Per ogni altro effetto, nelle ipotesi di cui al primo comma, si fa riferimento alle disposizioni di legge vigenti e successive.

Art. 29.

PREVIDENZA

Nei riguardi della previdenza impiegati dell'industria di cui all'art. 25 del contratto collettivo nazionale 5 agosto 1937 per gli impiegati dell'industria e del contratto collettivo 31 luglio 1938 contenente il regolamento della previdenza stessa, ci si atterrà alle norme dei citati contratti collettivi e delle eventuali ulteriori modificazioni che siano attuate mediante accordi collettivi interconfederali o disposizioni di legge.

Art. 30.

DOVERI DELL'IMPIEGATO

L'impiegato deve tenere un contegno rispondente ai doveri inerenti all'esplicazione delle mansioni affidategli e, in particolare:

1) rispettare l'orario d'ufficio ed adempiere alle formalità prescritte dall'azienda per il controllo delle presenze;

2) dedicare attività assidua e diligente al disbrigo delle mansioni assegnategli, osservando le disposizioni del presente contratto nonchè le istruzioni impartite dai superiori;

3) conservare assoluta segretezza sugli interessi della azienda; non trarre profitto, con danno dell'imprenditore, da quanto forma oggetto delle sue funzioni nell'azienda, nè svolgere attività contraria agli interessi della produzione aziendale; non abusare, in forma di concorrenza sleale, dopo risolto il contratto d'impiego, delle notizie attinte durante il servizio.

L'imprenditore, a sua volta, non potrà con speciali convenzioni, restringere l'ulteriore attività professionale del suo impiegato, dopo cessato il rapporto contrattuale al di là dei limiti segnati nel precedente comma:

4) avere cura dei locali, dei mobili, oggetti, macchinari e strumenti a lui affidati.

Art. 31.

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Le mancanze dell'impiegato potranno essere punite, a seconda della loro gravità con:

a) rimprovero verbale;

b) rimprovero scritto;

c) multa non superiore all'importo di 3 ore di stipendio;

d) sospensione dal lavoro, o dallo stipendio e dal lavoro per un periodo non superiore ai 5 giorni;

e) licenziamento senza indennità e senza preavviso.

La sospensione di cui alla lettera *d*), si può applicare a quelle mancanze, le quali, anche in considerazione delle circostanze speciali che le hanno accompagnate, non siano così gravi da rendere applicabile una maggiore punizione ma abbiano tuttavia tale rilievo da non trovare adeguata sanzione nel disposto delle lettere *a*), *b*) e *c*).

Il licenziamento senza indennità e senza preavviso potrà essere adottato nei confronti dell'impiegato colpevole di mancanze relative a doveri, anche non particolarmente richiamati nel presente contratto, le quali siano così gravi da non consentire la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto d'impiego.

Il licenziamento è inoltre indipendente dalle eventuali responsabilità nelle quali sia incorso l'impiegato.

Art. 32.

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DI DIMISSIONI

Il contratto d'impiego a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza un preavviso, i cui termini sono stabiliti come segue:

	1ª Categ.	2ª Categ.	3ª Categ.
1) per gli impiegati che, avendo superato il periodo di prova non hanno raggiunto i cinque anni di servizio	2 mesi	1 mese e ½	1 mese
3) per gli impiegati che hanno raggiunto 5 anni di servizio e non 10.	3 mesi	2 mesi	1 mese e ½
2) per gli impiegati che hanno raggiunto i 10 anni di servizio	4 mesi	3 mesi	2 mesi

I termini di disdetta decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese.

La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

I termini di cui alla precedente tabella sono ridotti della metà nel caso di dimissioni dell'impiegato.

Il datore di lavoro ha diritto di ritenere su quanto sia da lui dovuto all'impiegato un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi eventualmente non dato.

Qualora il datore di lavoro rinunzi al preavviso dato dall'impiegato dimissionario, a questi sarà dovuto un importo pari al 50% della retribuzione dovuta per il periodo di preavviso di dimissioni, sempre che l'impiegato dimissionario non abbia prestato servizio per un periodo di tempo pari alla metà del preavviso di dimissioni.

Il periodo di preavviso anche se sostituito dalla corrispondente indennità sarà computato nella anzianità agli effetti dell'indennità di licenziamento.

E' in facoltà dell'impiegato che riceve la disdetta ai sensi del primo comma, di troncare il rapporto sia allo inizio, sia nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

Durante il compimento del periodo di preavviso il datore di lavoro concederà all'impiegato dei permessi per la ricerca di nuova occupazione, la distribuzione e la durata dei permessi stessi saranno stabilite dal datore di lavoro in rapporto alle esigenze dell'azienda.

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni saranno comunicate per iscritto.

Art. 33.

DIMISSIONI

All'impiegato dimissionario verranno corrisposte le sottoindicate percentuali dell'indennità di anzianità per licenziamento di cui all'art. 34:

50% per anzianità di servizio da 1 a 5 anni compiuti;

100% per anzianità di servizio superiore a 5 anni.

L'intera indennità di anzianità per licenziamento è dovuta anche in caso di dimissioni dopo il compimento del 60° anno di età, se uomo, e 55° anno di età se donna, o per malattia od infortunio ai sensi dell'art. 26, nonchè alle impiegate dimissionarie per matrimonio, gravidanza e puerperio.

Art. 34.

INDENNITÀ DI LICENZIAMENTO

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro da parte dell'azienda, non ai sensi dell'art. 31, si applicano le seguenti norme:

a) per l'anzianità di servizio precedente al 1° luglio 1937 la indennità di licenziamento verrà liquidata, al momento del licenziamento stesso, in base alle norme del regio decreto-legge 13 novembre 1934, n. 1825 (15/30 — quindici trentesimi — di retribuzione per ogni anno di anzianità) oppure in base alle più favorevoli disposizioni, eventualmente vigenti al 1° luglio 1937 e portate da usi, consuetudini e contratti individuali più favorevoli, anche se derivanti da regolamenti o concordati o accordi stipulati precedentemente alla legge 3 aprile 1926, n. 563 e non giuridicamente perfetti ai sensi della legge stessa e successive;

b) per l'anzianità successiva al 1° luglio 1937 e fino al 31 dicembre 1950, l'indennità verrà liquidata nella misura di 25/30 (venticinque trentesimi) della retribuzione mensile per ogni anno di servizio (tale misura sostituisce quella disposta in qualsiasi altro trattamento vigente al 1° luglio 1937 anche se in forma previdenziale quando questa comprende l'indennità di licenziamento, portata da usi, consuetudini o contratti individuali più favorevoli anche se derivanti da regolamenti o accordi stipulati precedentemente alla legge 3 aprile 1926, n. 563 e non giuridicamente perfetti ai sensi della legge stessa e successive, salvo il caso di contratti individuali *intuitu personae* per i quali varrà la norma dell'art. 38;

c) per l'anzianità dal 1° gennaio 1951 in poi, la indennità verrà liquidata nella misura di 30/30 (trenta trentesimi) della retribuzione mensile per ogni anno di servizio.

In ogni caso la liquidazione dell'indennità verrà fatta sulla base della retribuzione in corso al momento della risoluzione del rapporto. Trascorso il primo anno di servizio, le frazioni di anno verranno conteggiate per dodicesimi, trascurandosi le frazioni di mese.

Agli effetti del presente articolo sono compresi nella retribuzione, oltre le provvigioni, i premi di produzione, la partecipazione agli utili, anche tutti gli altri elementi costitutivi della retribuzione aventi carattere continuativo e che siano di ammontare determinato.

Se l'impiegato è remunerato in tutto o in parte con provvigioni, premi di produzione, questi saranno commisurati sulla media dell'ultimo triennio, o, se l'impiegato non abbia compiuto tre anni di servizio, sulla media del periodo da lui prestato in servizio.

Le provvigioni saranno computate negli affari andati a buon fine, conclusi prima della risoluzione del rapporto anche se debbono avere esecuzione posteriormente.

I premi di produzione si intendono riferiti alla produzione già effettuata e le partecipazioni agli utili a quelli degli esercizi già chiusi al momento della risoluzione del rapporto.

E' in facoltà dell'azienda, salvo espresso patto in contrario, di dedurre dall'indennità di licenziamento quanto l'impiegato percepisca in conseguenza del licenziamento per eventuali atti di previdenza (cassa pensione, previdenza, assicurazioni varie) compiuti dall'azienda; nessuna detrazione è invece ammessa per il trattamento di previdenza previsto all'art. 29 della presente regolamentazione.

Art. 35.

INDENNITÀ IN CASO DI MORTE E DI INVALIDITÀ PERMANENTE

In caso di morte dell'impiegato, l'indennità di licenziamento e quella sostitutiva del preavviso, devono essere corrisposte al coniuge, ai figli e, se vivevano a carico dell'impiegato, ai parenti entro il terzo grado e agli affini entro il secondo grado.

In mancanza delle persone indicate al primo comma le indennità predette sono attribuite secondo le norme della successione legittima ai sensi dell'art. 2122 C. C.

Resta fermo che verranno liquidate agli aventi diritto le ferie o le frazioni di esse, la 13ª mensilità, o le frazioni di essa e ogni altro diritto che sarebbe spettato all'impiegato defunto in caso di normale licenziamento.

Il datore di lavoro potrà richiedere che la vivenza a carico sia comprovata mediante atto di notorietà a norma di legge.

In caso di morte o di licenziamento dell'impiegato in dipendenza di sopraggiunta invalidità permanente per gli impiegati che non abbiano raggiunto il decimo anno di servizio, si applicano le disposizioni del decreto legislativo 10 agosto 1945, n. 708.

Art. 36.

NORME SPECIALI

Per quanto non disposto dal presente contratto valgono le disposizioni di legge vigenti in materia di impiego privato.

Oltre che al presente contratto collettivo di lavoro, l'impiegato deve uniformarsi a tutte le altre norme che potranno essere stabilite dalla Direzione dell'azienda, purchè non contengano modificazioni o limitazioni dei diritti derivanti all'impiegato dal presente contratto e che pertanto rientrano nelle normali attribuzioni del datore di lavoro.

Tali norme, in ogni caso, saranno portate a conoscenza dell'impiegato. Nelle aziende che abbiano più di 20 impiegati, copia dei regolamenti che contengono norme di carattere generale sarà consegnata, a cura dell'azienda, a ciascun impiegato.

Art. 37.

INSCINDIBILITÀ DELLE DISPOSIZIONI DEL CONTRATTO

Le disposizioni del presente contratto, nell'ambito di ogni istituto, sono correlative ed inscindibili tra di loro e non sono cumulabili con alcun altro trattamento.

La previdenza e l'indennità di licenziamento, anche quando siano disgiunte, si considerano costituenti un unico istituto.

Art. 38.

CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Ferma restando la inscindibilità di cui all'art. 37, le parti, col presente contratto, non hanno inteso sostituire nell'ambito di ciascun istituto le condizioni, anche di fatto, più favorevoli all'impiegato attualmente in servizio, non derivanti da accordi nazionali, le quali continueranno ad essere mantenute « ad personam ».

ALLEGATO

CONCORDATO NAZIONALE SALARIALE 3 GIUGNO 1960 INTEGRATIVO DEL CONTRATTO NAZIONALE COLLETTIVO DI LAVORO 3 GIUGNO 1960 DA VALERE PER LE AZIENDE DEL SETTORE DEL "MOSAICO VETROSO" ED AI LAVORATORI DA ESSE DIPENDENTI

CLAUSOLE GENERALI

CRITERI DI APPLICAZIONE DEGLI AUMENTI SALARIALI E STIPENDIALI

Art. 1.

Le tabelle contenute nel presente concordato prevedono i nuovi minimi salariali e stipendiali. La differenza in cifra tra detti nuovi minimi e quelli del concordato nazionale salariale 14 dicembre 1955 sarà riportata sulle paghe di fatto in atto presso le singole aziende.

E' in facoltà di queste ultime assorbire, fino a concorrenza, quanto eventualmente concesso, a titolo di acconto, sugli aumenti salariali concordati.

Art. 2.

I nuovi minimi tabellari non comprendono le quote aggiuntive di contingenza e le indennità sostitutive degli indumenti di lavoro, della mensa e degli strumenti di lavoro.

Art. 3.

Gli addetti ai lavori discontinui o di semplice attesa o custodia, che non siano già disciplinati dal presente concordato, saranno retribuiti per le prime 8 ore con la paga oraria della corrispondente categoria degli operai ausiliari; per la 9ª e la 10ª ora con l'anzidetta paga oraria ridotta al 50%.

Art. 4.

Sono operai specializzati: il levavetro ed il pressatore che abbiano la responsabilità della produzione della piazza (squadra);

sono operai palificati: il levavetro ed il pressatore senza la responsabilità della produzione della piazza (squadra),

sono donne di 1ª categoria: le maestre e le sorveglianti;

sono donne di 2ª categoria: le incollatrici, le tagliatrici, le imballatrici;

sono donne di 3ª categoria: le aiuto incollatrici, le aiuto tagliatrici, le aiuto imballatrici e le addette alla pulizia.

Ai fini della decorrenza e della durata, il presente concordato seguirà le sorti del contratto nazionale collettivo di lavoro 3 giugno 1960, di cui è parte integrante.

RETRIBUZIONI MINIME ORARIE UNIFICATE PER GLI ADDETTI ALLA LAVORAZIONE DEI MOSAICI VETROSI

ZONA 0: MILANO

QUALIFICHE	Superiore 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Sotto i 16 anni
OPERAI SPECIALIZZATI				
Levavetro e pressatore cha abbiano la responsabilità della produzione e della piazza (squadra)	202,55	197,45	—	—
Fuochista fonditore (10 ore)	202,55	197,45	—	—
OPERAI QUALIFICATI				
Levavetro e pressatore senza responsabilità della produzione e della piazza (squadra)	189,85	184,80	164,55	—
MANOVALI SPECIALIZZATI				
Aiuto fuochista (10 ore)	173,90	161,80	127,95	90,20
Metti in tempera, levatempera, imballatore, miscelatore	170,70	158,95	125,75	88,60
MANOVALI COMUNI				
Levapani	161,35	150,60	118,95	82,30
AUSILIARI (Operai qualificati)				
Meccanico, elettricista, muratore	180 —	174,90	154,75	—
Fabbro, falegname	178,45	173,35	153,10	—
DONNE				
1ª *Categoria:*				
Sorveglianti e maestre	150,65	130,50	109,10	-
2ª *Categoria:*				
Tagliatrici, incollatrici, imballatrici	139,35	120,70	100,90	78,70
3ª *Categoria:*				
Aiuto tagliatrici, aiuto incollatrici, aiuto imballatrici, addette alla pulizia	134,25	115,60	96,90	75,50
ADDETTI AI LAVORI DISCONTINUI O DI SEMPLICE ATTESA E CUSTODIA (10 ore)				
Guardiano	139,45	129,80	102,60	—
Custode	136,65	127,25	100,65	—

RETRIBUZIONI MINIME ORARIE UNIFICATE PER GLI ADDETTI ALLA LAVORAZIONE DEI MOSAICI VETROSI

ZONA 0: TORINO

QUALIFICHE	Superiore 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Sotto i 16 anni
OPERAI SPECIALIZZATI				
Levavetro e pressatore che abbiano la responsabilità della produzione e della piazza (squadra)	198,45	193,55	—	—
Fuochista fonditore (10 ore)	198,45	193,55	—	—
OPERAI QUALIFICATI				
Levavetro e pressatore senza responsabilità della produzione e della piazza (squadra).	186,15	181,35	161,90	—
MANOVALI SPECIALIZZATI				
Aiuto fuochista (10 ore)	170,35	158,45	125,40	88,70
Metti in tempera, levatempera, imballatore, miscelatore	167,20	155,60	123,20	87,10
MANOVALI COMUNI				
Levapani	158,10	147,40	116,45	80,65
AUSILIARI (Operai qualificati)				
Meccanico, elettricista, muratore	176,30	171,45	152,10	—
Fabbro, falegname	174,70	169,85	150,50	—
DONNE				
1ª *Categoria:*				
Sorveglianti e maestre	147,20	127,55	106,40	—
2ª *Categoria:*				
Tagliatrici, incollatrici, imballatrici	136,15	118 —	98,40	76,75
3ª *Categoria:*				
Aiuto tagliatrici, aiuto incollatrici, aiuto imballatrici, addette alla pulizia	131,45	113,10	94,65	73,75
ADDETTI AI LAVORI DISCONTINUI O DI *SEMPLICE ATTESA E CUSTODIA* (*10* ore)				
Guardiano	136,70	127,10	100,55	—
Custode	133,90	124,55	98,60	—

RETRIBUZIONI MINIME ORARIE UNIFICATE PER GLI ADDETTI ALLA LAVORAZIONE DEI MOSAICI VETROSI

ZONA 0: GENOVA

QUALIFICHE	Superiore 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Sotto i 16 anni
OPERAI SPECIALIZZATI				
Levavetro e pressatore che abbiano la responsabilità della produzione e della piazza (squadra)	196,80	192,25	—	—
Fuochista fonditore (*10 ore*)	196,80	192,25	—	—
OPERAI QUALIFICATI				
Levavetro e pressatore senza responsabilità della produzione e della piazza (squadra)	184,70	180,05	161,45	—
MANOVALI SPECIALIZZATI				
Aiuto fuochista (10 ore)	168,95	157 —	124,25	87,70
Metti in tempera, levatempera, imballatore, miscelatore	165,80	154,10	122 —	86,15
MANOVALI COMUNI				
Levapani	156,75	146 —	115,45	80 —
AUSILIARI (*Operai qualificati*)				
Meccanico, elettricista, muratore	174,80	170,15	151,55	—
Fabbro, falegname	173,25	168,60	150 —	—
DONNE				
1ª *Categoria:*				
Sorveglianti o maestre	146,30	127,60	106,70	—
2ª *Categoria:*				
Tagliatrici, incollatrici, imballatrici	135,30	118,05	98,70	77 —
3ª *Categoria:*				
Aiuto tagliatrici, aiuto incollatrici, aiuto imballatrici, addetto alla pulizia	130,30	112,45	94 —	73,20
ADDETTI AI LAVORI DISCONTINUI O DI SEMPLICE ATTESA E CUSTODIA (*10 ore*)				
Guardiano	135,55	125,90	99,65	—
Custode	132,75	123,40	97,70	—

RETRIBUZIONI MINIME ORARIE UNIFICATE PER GLI ADDETTI ALLA LAVORAZIONE DEI MOSAICI VETROSI

ZONA I: ROMA

QUALIFICHE	Superiore 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Sotto i 16 anni
OPERAI SPECIALIZZATI				
Levavetro e pressatore che abbiano la responsabilità della produzione e della piazza (squadra)	195,95	190,10	—	—
Fuochista fonditore (10 ore)	195,95	190,10	—	—
OPERAI QUALIFICATI				
Levavetro e pressatore senza responsabilità della produzione e della piazza (squadra)	184,25	178,45	159,95	—
MANOVALI SPECIALIZZATI				
Aiuto fuochista (10 ore)	168,30	155,30	123,10	87,30
Metti in tempera, levatempera, imballatore, miscelatore	165,25	152,55	120,90	86,05
MANOVALI COMUNI				
Levapani	156,25	143,55	113,50	78,65
AUSILIARI (Operai qualificati)				
Meccanico, elettricista, muratore	177,35	171,55	153,05	—
Fabbro, falegname	175,80	169,95	151,45	—
DONNE				
1ª *Categoria:*				
Sorveglianti e maestre	145,65	126,15	105,55	—
2ª *Categoria:*				
Tagliatrici, incollatrici, imballatrici	134,70	116,70	97,65	76,15
3ª *Categoria:*				
Aiuto tagliatrici, aiuto incollatrici, aiuto imballatrici, addette alla pulizia	129,85	111,90	93,40	72,85
ADDETTI AI LAVORI DISCONTINUI O DI SEMPLICE ATTESA E CUSTODIA (10 ore)				
Guardiano	136,70	126,70	101,90	—
Custode	133,55	124,55	100,30	—

RETRIBUZIONI MINIME ORARIE UNIFICATE PER GLI ADDETTI ALLA LAVORAZIONE DEI MOSAICI VETROSI

SITUAZIONE EXTRA DELLA I ZONA: COMO – FIRENZE – VARESE

QUALIFICHE	Superiore 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Sotto i 16 anni
OPERAI SPECIALIZZATI				
Levavetro e pressatore che abbiano la responsabilità della produzione e della piazza (squadra)	198,10	193,15	—	—
Fuochista fonditore (10 ore)	198,10	193,15	—	—
OPERAI QUALIFICATI				
[illegible]etro e pressatore senza responsabilità della [illegible]ione e della piazza (squadra)	185,80	180,80	161,10	—
MANOVALI SPECIALIZZATI				
Aiuto fuochista (10 ore)	170 —	158,25	124,90	87,80
Metti in tempera, levatempera, imballatore, miscelatore	166,85	155,40	122,70	86,20
MANOVALI COMUNI				
Levapani	157,75	147,20	116,30	80,40
AUSILIARI (Operai qualificati)				
Meccanico, elettricista, muratore	175,95	171 —	151,20	—
Fabbro, falegname	174,35	169,35	149,65	—
DONNE				
1ª *Categoria:*				
Sorveglianti e maestre	146,95	127,95	106,60	—
2ª *Categoria:*				
Tagliatrici, incollatrici, imballatrici	136,60	118,95	99,10	77,30
3ª *Categoria:*				
Aiuto tagliatrici, aiuto incollatrici, aiuto imballatrici, addette alla pulizia	130,90	113,20	94,80	73,85
ADDETTI AI LAVORI DISCONTINUI O DI SEMPLICE ATTESA E CUSTODIA (10 ore)				
Guardiano	136,35	126,95	100,20	—
Custode	133,55	124,40	98,20	—

RETRIBUZIONI MINIME ORARIE UNIFICATE PER GLI ADDETTI ALLA LAVORAZIONE DEI MOSAICI VETROSI

ZONA II: *Provincia Capozona:* CREMONA
Provincie comprese nella zona: Aosta – Bolzano – Livorno – Massa Carrara – Novara – Pavia – Pisa – Trieste

QUALIFICHE	Superiore 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Sotto i 16 anni
OPERAI SPECIALIZZATI				
Levavetro e pressatore che abbiano la responsabilità della produzione e della piazza (squadra)	193,15	188,40	—	—
Fuochista fonditore (10 ore)	193,15	188,40	—	—
OPERAI QUALIFICATI				
Levavetro e pressatore senza responsabilità della produzione e della piazza (squadra)	181,4[illegible]	[illegible]76,65	157,80	—
MANOVALI SPECIALIZZATI				
Aiuto fuochista (10 ore)	16[illegible],85	154,30	121,80	85,80
Metti in tempera, levatempera, imballatore, miscelatore	162,70	151,40	119,55	84,25
MANOVALI COMUNI				
Levapani	153,[illegible]	143,45	113,30	78,50
AUSILIARI (Operai qualificati)				
Meccanico, elettricista, muratore	171,50	166,80	147,90	—
Fabbro, falegname	169,90	165,25	146,30	—
DONNE				
1ª *Categoria:*				
Sorveglianti e maestre	143 —	124,75	103,70	—
2ª *Categoria:*				
Tagliatrici, incollatrici, imballatrici	132,25	115,40	95,90	74,80
3ª *Categoria.*				
Aiuto tagliatrici, aiuto incollatrici, aiuto imballatrici, addette alla pulizia	127,40	110,40	92,20	71,75
ADDETTI AI LAVORI DISCONTINUI O DI SEMPLICE ATTESAE CUSTODIA (10 ore)				
Guardiano	133,05	124,10	97,70	—
Custode	130,25	121,55	95,70	—

RETRIBUZIONI MINIME ORARIE UNIFICATE PER GLI ADDETTI ALLA LAVORAZIONE DEI MOSAICI VETROSI

SITUAZIONE EXTRA DELLA II ZONA: CREMA

QUALIFICHE	Superiore 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Sotto i 16 anni
OPERAI SPECIALIZZATI				
Levavetro e pressatore che abbiano la responsabilità della produzione e della piazza (squadra)	204,50	199,25	—	—
Fuochista fonditore (10 ore)	204,50	199,25	—	—
OPERAI QUALIFICATI				
Levavetro e pressatore senza responsabilità della produzione e della piazza (squadra)	191,65	186,50	165,55	—
MANOVALI SPECIALIZZATI				
Aiuto fuochista (10 ore)	175,55	1[illegible],55	129,05	90,60
Metti in tempera, levatempera, imballatore, miscelatore	172,35	180,70	126,85	89,05
MANOVALI COMUNI				
Levapani	162,85	152,10	119,95	82,95
AUSILIARI (Operai qualificati)				
Meccanico, elettricista, muratore	181,75	176,60	155,65	—
Fabbro, falegname	180,15	175 —	154,05	—
DONNE				
1ª *Categoria:*				
Sorveglianti e maestre	151,55	131,70	109,85	—
2ª *Categoria:*				
Tagliatrici, incollatrici, imballatrici	140,20	121,80	101,60	79,25
3ª *Categoria:*				
Aiuto tagliatrici, aiuto incollatrici, aiuto imballatrici, addette alla pulizia	135,05	116,60	97,85	76,20
ADDETTI AI LAVORI DISCONTINUI O DI SEMPLICE ATTESA E CUSTODIA (10 ore)				
Guardiano	140,80	131,15	103,50	—
Custode	138 —	128,65	101,55	—

RETRIBUZIONI MINIME ORARIE UNIFICATE PER GLI ADDETTI ALLA LAVORAZIONE DEI MOSAICI VETROSI

SITUAZIONE EXTRA DELLA II ZONA: SONDRIO

QUALIFICHE	Superiore 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Sotto i 16 anni
OPERAI SPECIALIZZATI				
Levavetro e pressatore che abbiano la responsabilità della produzione e della piazza (squadra)	195,90	190,35	—	—
Fuochista fonditore (10 ore)	195,90	190,35	—	—
OPERAI QUALIFICATI				
Levavetro e pressatore senza responsabilità della produzione e della piazza (squadra)	183,85	178,20	158,90	—
MANOVALI SPECIALIZZATI				
Aiuto fuochista (10 ore)	168,25	155,80	122,85	86,45
Metti in tempera, levatempera, imballatore, miscelatore	165,05	152,95	120,70	84,90
MANOVALI COMUNI				
Levapani	155,95	144,80	114,25	79,15
AUSILIARI (Operai qualificati)				
Meccanico, elettricista, muratore	174 —	168,40	149,05	—
Fabbro, falegname	172,35	166,80	147,50	—
DONNE				
1ª *Categoria:*				
Sorveglianti e maestre	145 —	126,40	105,15	—
2ª *Categoria:*				
Tagliatrici, incollatrici, imballatrici	134,10	116,90	97,25	75,85
3ª *Categoria:*				
Aiuto tagliatrici, aiuto incollatrici, aiuto imballatrici, addette alla pulizia	129,65	112,15	93,70	73,05
ADDETTI AI LAVORI DISCONTINUI O DI SEMPLICE ATTESA E CUSTODIA (10 ore)				
Guardiano	134,95	124,95	98,55	—
Custode	132,15	122,45	96,60	—

RETRIBUZIONI MINIME ORARIE UNIFICATE PER GLI ADDETTI ALLA LAVORAZIONE DEI MOSAICI VETROSI

SITUAZIONE EXTRA DELLA II ZONA: VERBANIA

QUALIFICHE	Superiore 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Sotto i 16 anni
OPERAI SPECIALIZZATI				
Levavetro e pressatore che abbiano la responsabilità della produzione e della piazza (squadra)	194,50	189,70	—	—
Fuochista fonditore (10 ore)	194,50	189,70	—	—
OPERAI QUALIFICATI				
Levavetro e pressatore senza responsabilità della produzione e della piazza (squadra)	182,55	177,75	158,65	—
MANOVALI SPECIALIZZATI				
Aiuto fuochista (10 ore)	166,95	155,35	122,65	86,20
Metti in tempera, levatempera, imballatore, miscelatore	163,80	152,50	120,40	84,60
MANOVALI COMUNI				
Levapani	154,90	144,50	114,10	79 —
AUSILIARI (Operai qualificati)				
Meccanico, elettricista, muratore	172,70	167,90	148,80	—
Fabbro, falegname	171,15	166,30	147,20	—
DONNE				
1ª *Categoria:*				
Sorveglianti e maestre	144,30	125,85	104,70	—
2ª *Categoria:*				
Tagliatrici, incollatrici, imballatrici	133,45	116,40	96,85	75,55
3ª *Categoria:*				
Aiuto tagliatrici, aiuto incollatrici, aiuto imballatrici, addette alla pulizia	128,55	111,40	93,05	72,45
ADDETTI AI LAVORI DISCONTINUI O DI SEMPLICE ATTESA E CUSTODIA (10 ore)				
Guardiano	134 —	124,60	98,35	—
Custode	131,20	122,05	96,35	—

RETRIBUZIONI MINIME ORARIE UNIFICATE PER GLI ADDETTI ALLA LAVORAZIONE DEI MOSAICI VETROSI

ZONA III: IMPERIA

Provincie comprese nella Zona: Bergamo – Brescia – Gorizia – Monfalcone – Savona – Trento – Venezia – Vercelli

QUALIFICHE	Superiore 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Sotto i 16 anni
OPERAI SPECIALIZZATI				
Levavetro e pressatore che abbiano la responsabilità della produzione e della piazza (squadra)	189,85	185,25	—	—
Fuochista fonditore (10 ore)	189,85	185,25	—	—
OPERAI QUALIFICATI				
Levavetro e pressatore senza responsabilità della produzione e della piazza (squadra)	178,45	173,80	155,65	—
MANOVALI SPECIALIZZATI				
Aiuto fuochista (10 ore)	163,05	151,55	119,75	84,55
Metti in tempera, levatempera, imballatore, miscelatore	159,85	148,65	117,50	82,95
MANOVALI COMUNI				
Levapani	151,10	140,80	111,25	77,15
AUSILIARI (Operai qualificati)				
Meccanico, elettricista, muratore	168,55	163,95	145,75	—
Fabbro, falegname	166,95	162,35	144,20	—
DONNE				
1ª *Categoria:*				
Sorveglianti e maestre	140,50	122,60	101,95	—
2ª *Categoria:*				
Tagliatrici, incollatrici, imballatrici	129,65	113,15	94,10	73,40
3ª *Categoria:*				
Aiuto tagliatrici, aiuto incollatrici, aiuto imballatrici, addette alla pulizia	125,20	108,40	90,45	70,45
ADDETTI AI LAVORI DISCONTINUI O DI SEMPLICE ATTESA E CUSTODIA (10 ore)				
Guardiano	130,75	121,55	96,05	—
Custode	127,95	119,05	94,15	—

RETRIBUZIONI MINIME ORARIE UNIFICATE PER GLI ADDETTI ALLA LAVORAZIONE DEI MOSAICI VETROSI

SITUAZIONE EXTRA DELLA III ZONA: BIELLA

QUALIFICHE	Superiore 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Sotto i 16 anni
OPERAI SPECIALIZZATI				
Levavetro e pressatore cha abbiano la responsabilità della produzione e della piazza (squadra)	198,05	193,05	—	—
Fuochista fonditore (10 ore)	198,05	193,05	—	—
OPERAI QUALIFICATI				
Levavetro e pressatore senza responsabilità della produzione e della piazza (squadra)	185,80	180,90	161,35	—
MANOVALI SPECIALIZZATI				
Aiuto fuochista (10 ore)	170 —	158,20	124,95	88,15
Metti in tempera, levatempera, *imballatore*, miscelatore	166,85	155,35	122,75	86,55
MANOVALI COMUNI				
Levapani	157,80	147,10	116,15	80,40
AUSILIARI (Operai qualificati)				
Meccanico, elettricista, muratore	175,95	171,10	151,45	—
Fabbro, falegname	174,35	169,50	149,90	—
DONNE				
1ª *Categoria:*				
Sorveglianti e maestre	147,20	127,80	106,65	—
2ª *Categoria:*				
Tagliatrici, incollatrici, imballatrici	136,15	118,20	98,65	76,95
3ª *Categoria:*				
Aiuto tagliatrici, aiuto incollatrici, aiuto imballatrici, addette alla pulizia	131,25	113,20	94,75	73,80
ADDETTI AI LAVORI DISCONTINUI O DI SEMPLICE ATTESA E CUSTODIA (10 ore)				
Guardiano	136,40	126,90	100,25	—
Custode	133,60	124,35	98,25	—

RETRIBUZIONI MINIME ORARIE UNIFICATE PER GLI ADDETTI ALLA LAVORAZIONE DEI MOSAICI VETROSI

ZONA IV: VERONA.

Provincie comprese nella Zona: La Spezia – Mantova – Padova – Ravenna – Vicenza

QUALIFICHE	Superiore 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Sotto i 16 anni
OPERAI SPECIALIZZATI				
Levavetro e pressatore che abbiano la responsabilità della produzione e della piazza (squadra)	187,35	181,95	—	—
Fuochista fonditore (10 ore)	187,35	181,95	—	—
OPERAI QUALIFICATI				
Levavetro e pressatore senza responsabilità della produzione e della piazza (squadra)	175,85	170,40	152,95	—
MANOVALI SPECIALIZZATI				
Aiuto fuochista (10 ore)	160,50	148,25	117,10	82,75
Metti in tempera, levatempera, imballatore, miscelatore	157,35	145,40	114,85	81,20
MANOVALI COMUNI				
Levapani	148,45	137,45	108,55	75,30
AUSILIARI (Operai qualificati)				
Meccanico elettricista, muratore	165,95	160,60	143,10	
Fabbro, falegname	164,35	158,95	141,55	—
DONNE				
1ª *Categoria:*				
Sorveglianti e maestre	138,35	120,85	100,30	—
2ª *Categoria:*				
Tagliatrici, incollatrici, imballatrici	127,95	111,80	92,75	72,35
3ª *Categoria:*				
Aiuto tagliatrici, aiuto incollatrici, aiuto imballatrici, addette alla pulizia	123 —	106,60	88,85	69,05
ADDETTI AI LAVORI DISCONTINUI O DI SEMPLICE ATTESA E CUSTODIA (10 ore)				
Guardiano	128,80	118,99	93,85	—
Custode	126 —	116,43	91,95	—

RETRIBUZIONI MINIME ORARIE UNIFICATE PER GLI ADDETTI ALLA LAVORAZIONE DEI MOSAICI VETROSI

ZONA V: *Provincia Capozona:* PARMA
Provincie comprese nella Zona: Alessandria - Belluno Bologna Modena Napoli Piacenza Reggio Emilia

QUALIFICHE	Superiore 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Sotto i 16 anni
OPERAI SPECIALIZZATI				
Levavetro e pressatore che abbiano la responsabilità della produzione e della piazza (squadra)	183,70	183,05	—	—
Fuochista fonditore (10 ore)	183,70	183,05	—	—
OPERAI QUALIFICATI				
Levavetro e pressatore senza responsabilità della produzione e della piazza (squadra)	172 —	171,40	159,60	—
MANOVALI SPECIALIZZATI				
Aiuto fuochista (10 ore)	156,55	149 —	114,50	81,05
Metti in tempera, levatempera, imballatore, miscelatore	153,40	146,15	112,15	79,50
MANOVALI COMUNI				
Levapani	144,55	138,10	105,95	73,60
AUSILIARI (Operai qualificati)				
Meccanico, elettricista, muratore	162,15	161,50	140,70	—
Fabbro, falegname	160,60	159,95	139,15	—
DONNE				
1ª *Categoria:*				
Sorveglianti e maestre	135,15	130,35	97,90	—
2ª *Categoria:*				
Tagliatrici, incollatrici, imballatrici	125 —	120,55	90,55	70,60
3ª *Categoria:*				
Aiuto tagliatrici, aiuto incollatrici, aiuto imballatrici, addette alla pulizia	119,65	116,10	86,40	67,10
ADDETTI AI LAVORI DISCONTINUI O DI SEMPLICE ATTESA E CUSTODIA (10 ore)				
Guardiano	125,65	119,55	91,80	—
Custode	122,80	117 —	89,80	—

RETRIBUZIONI MINIME ORARIE UNIFICATE PER GLI ADDETTI ALLA LAVORAZIONE DEI MOSAICI VETROSI

ZONA VI: LUCCA
Provincie comprese nella Zona: Forlì - Grosseto Pistoia Udine

QUALIFICHE	Superiore 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Sotto i 16 anni
OPERAI SPECIALIZZATI				
Levavetro e pressatore che abbiano la responsabilità della produzione e della piazza (squadra)	182 —	177,85	—	—
Fuochista fonditore (10 ore)	182 —	177,85	—	—
OPERAI QUALIFICATI				
Levavetro e pressatore senza responsabilità della produzione e della piazza (squadra)	170,55	166,40	149,95	—
MANOVALI SPECIALIZZATI				
Aiuto fuochista (10 ore)	155,15	144 —	113,90	80,85
Metti in tempera, levatempera, imballatore, miscelatore	151,95	141,10	111,60	79,20
MANOVALI COMUNI				
Levapani	143,20	133,25	105,30	73,20
AUSILIARI (Operai qualificati)				
Meccanico, elettricista, muratore	160,70	156,55	140,10	—
Fabbro, falegname	159,05	155 —	138,50	—
DONNE				
1ª *Categoria:*				
Sorveglianti e maestre	133,85	117,05	96,95	—
2ª *Categoria:*				
Tagliatrici, incollatrici, imballatrici	123,80	108,25	89,65	69,90
3ª *Categoria:*				
Aiuto tagliatrici, aiuto incollatrici, aiuto imballatrici, addette alla pulizia	117,45	102,15	84,80	65,85
ADDETTI AI LAVORI DISCONTINUI O DI SEMPLICE ATTESA E CUSTODIA (10 ore)				
Guardiano	124,45	115,55	91,40	—
Custode	121,65	113 —	89,35	—

RETRIBUZIONI MINIME ORARIE UNIFICATE PER GLI ADDETTI ALLA LAVORAZIONE DEI MOSAICI VETROSI

ZONA VII: CUNEO

Provincie comprese nella Zona: Ancona – Asti – Ferrara – Palermo – Rovigo – Siena – Treviso

QUALIFICHE	Superiore 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Sotto i 16 anni
OPERAI SPECIALIZZATI				
Levavetro e pressatore che abbiano la responsabilità della produzione e della piazza (squadra)	176,55	172,80	—	—
Fuochista fonditore (10 ore)	176,55	172,80	—	—
OPERAI QUALIFICATI				
Levavetro e pressatore senza responsabilità della produzione e della piazza (squadra)	165,65	161,85	146,60	—
MANOVALI SPECIALIZZATI				
Aiuto fuochista (10 ore)	150,40	139,45	110,50	78,90
Metti in tempera, levatempera, imballatore, miscelatore	147,20	136,60	108,25	77,30
MANOVALI COMUNI				
Levapani	138,45	128,75	101,70	70,90
AUSILIARI (Operai qualificati)				
Meccanico, elettricista, muratore	155,75	152,05	136,75	—
Fabbro, falegname	154,15	150,45	135,15	—
DONNE				
1ª *Categoria:*				
Sorveglianti e maestre	129,90	113,60	93,85	—
2ª *Categoria:*				
Tagliatrici, incollatrici, imballatrici	120,15	105,10	86,80	67,70
3ª *Categoria:*				
Aiuto tagliatrici, aiuto incollatrici, aiuto imballatrici, addette alla pulizia	114,70	99,50	82,40	63,95
ADDETTI AI LAVORI DISCONTINUI O DI SEMPLICE ATTESA E CUSTODIA (10 ore)				
Guardiano	120,70	111,90	88,60	—
Custode	117,90	109,35	86,70	—

RETRIBUZIONI MINIME ORARIE UNIFICATE PER GLI ADDETTI ALLA LAVORAZIONE DEI MOSAICI VETROSI

ZONA VIII: *Provincia Capozona:* AREZZO

Provincie comprese nella Zona: Bari – Perugia – Pescara – Salerno – Taranto – Terni

QUALIFICHE	Superiore 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Sotto i 16 anni
OPERAI SPECIALIZZATI				
Levavetro e pressatore cha abbiano la responsabilità della produzione e della piazza (squadra)	174,90	171,15	—	—
Fuochista fonditore (10 ore)	174,90	171,15	—	—
OPERAI QUALIFICATI				
Levavetro e pressatore senza responsabilità della produzione e della piazza (squadra)	164,15	160,35	145 —	—
MANOVALI SPECIALIZZATI				
Aiuto fuochista (10 ore)	149 —	138,25	109,20	77,55
Metti in tempera, levatempera, imballatore, miscelatore	145,85	135,40	106,95	76 —
MANOVALI COMUNI				
Levapani	137,15	127,55	100,75	70,10
AUSILIARI (Operai qualificati)				
Meccanico, elettricista, muratore	154,25	150,50	135,10	—
Fabbro, falegname	152,70	148,90	133,55	—
DONNE				
1ª *Categoria:*				
Sorveglianti e maestre	127,65	112,20	91,85	—
2ª *Categoria:*				
Tagliatrici, incollatrici, imballatrici	118,05	103,80	84,95	66,25
3ª *Categoria:*				
Aiuto tagliatrici, aiuto incollatrici, aiuto imballatrici, addette alla pulizia	113,50	98,90	81,90	63,60
ADDETTI AI LAVORI DISCONTINUI O DI SEMPLICE ATTESA E CUSTODIA (10 ore)				
Guardiano	118,85	110,25	87,05	—
Custode	116,05	107,80	85,05	—

RETRIBUZIONI MINIME ORARIE UNIFICATE PER GLI ADDETTI ALLA LAVORAZIONE DEI MOSAICI VETROSI

SITUAZIONE EXTRA DELLA VIII ZONA: VALDARNO

QUALIFICHE	Superiore 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Sotto i 16 anni
OPERAI SPECIALIZZATI				
Levavetro e pressatore che abbiano la responsabilità della produzione e della piazza (squadra)	180,35	176,20	—	—
Fuochista fonditore (10 ore)	180,35	176,20		—
OPERAI QUALIFICATI				
Levavetro e pressatore senza responsabilità della produzione e della piazza (squadra)	169 —	164,90	148,45	—
MANOVALI SPECIALIZZATI				
Aiuto fuochista (10 ore)	153,70	142,70	112,60	79,60
Metti in tempera, levatempera, imballatore, miscelatore	150,55	139,90	110,45	78 —
MANOVALI COMUNI				
Levapani	141,40	131,60	105,90	72,25
AUSILIARI (Operai qualificati)				
Meccanico, elettricista, muratore	159,15	155,10	138,60	—
Fabbro, falegname	157,55	153,50	137,05	—
DONNE				
1ª *Categoria:*				
Sorveglianti e maestre	132,65	116,45	96,20	—
2ª *Categoria:*				
Tagliatrici, incollatrici, imballatrici	122,70	107,70	89 —	69,40
3ª *Categoria:*				
Aiuto tagliatrici, aiuto incollatrici, aiuto imballatrici, addette alla pulizia	117,05	102,10	84,75	65,80
ADDETTI AI LAVORI DISCONTINUI O DI SEMPLICE ATTESA E CUSTODIA (10 ore)				
Guardiano	123,35	114,50	90,35	—
Custode	120,55	112 —	88,40	—

RETRIBUZIONI MINIME ORARIE UNIFICATE PER GLI ADDETTI ALLA LAVORAZIONE DEI MOSAICI VETROSI

ZONA IX: *Provincia Capozona:* PESARO

Provincie comprese nella Zona: Cagliari – Catania – Frosinone – Lecce – Messina – Rieti – Viterbo

QUALIFICHE	Superiore 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Sotto i 16 anni
OPERAI SPECIALIZZATI				
Levavetro e pressatore che abbiano la responsabilità della produzione e della piazza (squadra)	170,25	165,15	—	—
Fuochista fonditore (10 ore)	170,25	165,15	—	—
OPERAI QUALIFICATI				
Levavetro e pressatore senza responsabilità della produzione e della piazza (squadra)	158,65	153,55	139,30	—
MANOVALI SPECIALIZZATI				
Aiuto fuochista (10 ore)	143,75	131,95	104,20	73,70
Metti in tempera, levatempera, imballatore, miscelatore	140,60	129,10	102 —	72,05
MANOVALI COMUNI				
Levapani	132,10	121,45	95,95	66,75
AUSILIARI (Operai qualificati)				
Meccanico, elettricista, muratore	148,80	143,65	129,40	—
Fabbro, falegname	147,20	142,10	127,80	—
DONNE				
1ª *Categoria:*				
Sorveglianti e maestre	123,80	109,20	89,65	—
2ª *Categoria:*				
Tagliatrici, incollatrici, imballatrici	114,50	101 —	82,90	64,65
3ª *Categoria:*				
Aiuto tagliatrici, aiuto incollatrici, aiuto imballatrici, addette alla pulizia	108,85	95,30	78,60	61 —
ADDETTI AI LAVORI DISCONTINUI O DI SEMPLICE ATTESA E CUSTODIA (10 ore)				
Guardiano	115,40	105,90	83,60	—
Custode	112,60	103,40	81,65	—

RETRIBUZIONI MINIME ORARIE UNIFICATE PER GLI ADDETTI ALLA LAVORAZIONE DEI MOSAICI VETROSI

SITUAZIONE EXTRA DELLA IX ZONA: ASCOLI PICENO

QUALIFICHE	Superiore 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Sotto i 16 anni
OPERAI SPECIALIZZATI				
Levavetro e pressatore che abbiano la responsabilità della produzione e della piazza (squadra)	171,45	167,60	—	—
Fuochista fonditore (10 ore)	171,45	167,60	—	—
OPERAI QUALIFICATI				
Levavetro e pressatore senza responsabilità della produzione e della piazza (squadra)	159,65	155,85	140,95	—
MANOVALI SPECIALIZZATI				
Aiuto fuochista (10 ore)	144,75	134,35	105,95	74,75
Metti in tempera, levatempera, imballatore, miscelatore	141,60	131,50	103,70	73,20
MANOVALI COMUNI				
Levapani	133	123,75	97,70	68,05
AUSILIARI (Operai qualificati)				
Meccanico, elettricista, muratore	149,80	146 —	131,15	—
Fabbro, falegname	148,20	144,40	129,55	—
DONNE				
1ª *Categoria:*				
Sorveglianti e maestre	124,65	109,95	90,35	—
2ª *Categoria:*				
Tagliatrici, incollatrici, imballatrici	115,30	101,70	83,55	65,15
3ª *Categoria:*				
Aiuto tagliatrici, aiuto incollatrici, aiuto imballatrici, addette alla pulizia	109,90	96,15	79,50	61,65
ADDETTI AI LAVORI DISCONTINUI O DI SEMPLICE ATTESA E CUSTODIA (10 ore)				
Guardiano	116,15	107,80	84,95	—
Custode	113,40	105,25	83 —	—

RETRIBUZIONI MINIME ORARIE UNIFICATE PER GLI ADDETTI ALLA LAVORAZIONE DEI MOSAICI VETROSI

ZONA X: *Provincia Capozona:* FOGGIA
Provincie comprese nella Zona: Avellino – Benevento – Campobasso – Caserta – Catanzaro – Chieti – Cosenza – L'Aquila – Macerata – Nuoro – Sassari–Teramo

QUALIFICHE	Superiore 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Sotto i 16 anni
OPERAI SPECIALIZZATI				
Levavetro e pressatore che abbiano la responsabilità della produzione e della piazza (squadra)	162,55	158,95	—	—
Fuochista fonditore (10 ore)	162,55	158,95	—	—
OPERAI QUALIFICATI				
Levavetro e pressatore senza responsabilità della produzione e della piazza (squadra)	151,95	148,30	135,25	—
MANOVALI SPECIALIZZATI				
Aiuto fuochista (10 ore)	137 —	126,60	99,90	71,20
Metti in tempera, levatempera, imballatore, miscelatore	133,80	123,75	97,70	69,60
MANOVALI COMUNI				
Levapani	124,20	116 —	91,55	64 —
AUSILIARI (Operai qualificati)				
Meccanico, elettricista, muratore	142,10	138,45	125,40	—
Fabbro, falegname	140,50	136,85	123,85	—
DONNE				
1ª *Categoria:*				
Sorveglianti e maestre	118,50	104,35	85,55	—
2ª *Categoria:*				
Tagliatrici, incollatrici, imballatrici	109,60	96,50	79,15	61,75
3ª *Categoria:*				
Aiuto tagliatrici, aiuto incollatrici, aiuto imballatrici, addette alla pulizia	103,65	90,70	74,50	57,85
ADDETTI AI LAVORI DISCONTINUI O DI SEMPLICE ATTESA E CUSTODIA (10 ore)				
Guardiano	109,95	101,60	80,20	—
Custode	107,15	99,05	78,30	—

RETRIBUZIONI MINIME ORARIE UNIFICATE PER GLI ADDETTI ALLA LAVORAZIONE DEI MOSAICI VETROSI

ZONA XI: *Provincia Capozona:* POTENZA
Province comprese nella Zona: Agrigento - Brindisi - Latina - Matera - Ragusa - Siracusa - Trapani

QUALIFICHE	Superiore 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Sotto i 16 anni
OPERAI SPECIALIZZATI				
Levavetro e pressatore che abbiano la responsabilità della produzione e della piazza (squadra)	160,10	156,50	—	—
Fuochista fonditore (10 ore)	160,10	156,50	—	—
OPERAI QUALIFICATI				
Levavetro e pressatore senza responsabilità della produzione e della piazza (squadra)	149,80	146,15	133,65	—
MANOVALI SPECIALIZZATI				
Aiuto fuochista (10 ore)	135,05	124,60	98,55	70,20
Metti in tempera, levatempera, imballatore, miscelatore	131,90	121,75	96,25	68,60
MANOVALI COMUNI				
Levapani	123,40	114,10	90,10	63,15
AUSILIARI (Operai qualificati)				
Meccanico, elettricista, muratore	139,95	136,30	123,80	—
Fabbro, falegname	138,30	134,70	122,20	—
DONNE				
1ª *Categoria:*				
Sorveglianti e maestre	116,40	102,85	84,20	—
2ª *Categoria:*				
Tagliatrici, incollatrici, imballatrici	107,65	95,15	77,90	60,75
3ª *Categoria:*				
Aiuto tagliatrici, aiuto incollatrici, aiuto imballatrici, addette alla pulizia	101,80	89,25	73,25	56,70
ADDETTI AI LAVORI DISCONTINUI O DI SEMPLICE ATTESA E CUSTODIA (10 ore)				
Guardiano	108,40	100,05	79,05	—
Custode	105,60	97,50	77,10	

RETRIBUZIONI MINIME ORARIE UNIFICATE PER GLI ADDETTI ALLA LAVORAZIONE DEI MOSAICI VETROSI

ZONA XII: *Provincia Capozona:* CALTANISSETTA
Province comprese nella Zona: Enna - Reggio Calabria

QUALIFICHE	Superiore 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Sotto i 16 anni
OPERAI SPECIALIZZATI				
Levavetro e pressatore che abbiano la responsabilità della produzione e della piazza (squadra)	152,55	149,75	—	—
Fuochista fonditore (10 ore)	152,55	149,75	—	—
OPERAI QUALIFICATI				
Levavetro e pressatore senza responsabilità della produzione e della piazza (squadra).	143,15	140,35	129,10	—
MANOVALI SPECIALIZZATI				
Aiuto fuochista (10 ore)	128,80	119 —	94,20	67,55
Metti in tempera, levatempera, imballatore, miscelatore	125,65	116,15	91,95	65,90
MANOVALI COMUNI				
Levapani	116,55	108,95	86,10	60,40
AUSILIARI (Operai qualificati)				
Meccanico, elettricista, muratore	133,25	130,45	119,25	—
Fabbro, falegname	131,70	128,90	117,60	—
DONNE				
1ª *Categoria:*				
Sorveglianti e maestre	110,75	98,20	79,90	—
2ª *Categoria:*				
Tagliatrici, incollatrici, imballatrici	102,45	90,85	73,90	57,65
3ª *Categoria:*				
Aiuto tagliatrici, aiuto incollatrici, aiuto imballatrici, addette alla pulizia	96,90	85,20	69,50	53,75
ADDETTI AI LAVORI DISCONTINUI O DI SEMPLICE ATTESA E CUSTODIA (10 ore)				
Guardiano	103,40	95,60	75,65	—
Custode	100,60	93,05	73,65	-

RETRIBUZIONI MINIME MENSILI PER GLI IMPIEGATI DEL SETTORE « MOSAICO VETROSO » - UOMINI

ZONE	1ª Cat.	2ª Categoria		3ª Categoria A							3ª Categoria B						
	Sup. 21 anni	Sup. 21 anni	Infer. 21 anni	Sup. 21 anni	20-21 anni	19-20 anni	18-19 anni	17-18 anni	16-17 anni	Infer. 16 anni	Sup. 21 anni	20-21 anni	19-20 anni	18-19 anni	17-18 anni	16-17 anni	Infer. 16 anni
ZONA 0:																	
Milano	75.700	57.050	49.500	42.500	40.800	39.200	36.000	31.000	28.750	23.700	36.000	34.400	33.400	31.250	26.400	24.850	19.850
Torino	74.050	55.800	48.450	41.550	39.900	38.350	35.200	30.350	28.100	23.200	35.200	33.650	32.650	30.550	25.900	24.350	19.400
Genova	73.400	55.300	48.000	41.200	39.600	38.000	34.900	30.100	27.850	22.300	34.900	33.350	32.400	30.300	25.600	24.100	19.200
ZONA I:																	
Como, Firenze, Roma	73.050	55.050	47.800	41.000	39.350	37.800	34.750	29.950	27.750	22.900	34.750	33.200	32.200	30.200	25.500	24.000	19.150
situazione extra: Varese	73.850	55.700	48.300	41.450	39.850	38.250	35.150	30.250	28.050	23.150	35.150	33.550	32.600	30.500	25.800	24.300	19.400
ZONA II:																	
Cremona	70.400	53.050	46.050	39.500	38.000	36.450	33.500	28.850	26.750	22.050	33.500	32.000	31.050	29.100	24.600	23.150	18.450
situazioni extra: Crema	73.850	55.700	48.300	41.450	39.850	38.250	35.150	30.250	28.050	23.150	35.150	33.550	32.600	30.500	25.850	24.300	19.400
Sondrio	72.600	54.700	47.500	40.750	39.150	37.600	34.500	29.750	27.600	22.750	34.500	32.950	32.000	30.000	25.350	23.850	19.000
Trieste	70.900	53.450	46.400	39.800	38.250	36.750	33.700	29.100	26.950	22.200	33.700	32.200	31.250	29.300	24.750	23.300	18.600
Verbania	71.600	53.950	46.850	40.200	38.600	37.100	34.100	29.350	27.200	22.400	34.100	32.550	31.600	29.550	25.050	23.550	18.800
ZONA III:																	
Imperia	69.050	52.050	45.150	38.800	37.250	35.800	32.850	28.300	26.250	21.650	32.850	31.400	30.450	28.550	24.100	22.750	18.100
situazione extra: Biella	73.850	55.700	48.300	41.450	39.850	38.250	35.150	30.250	28.050	23.150	35.150	33.550	32.600	30.500	25.850	24.300	19.400
ZONA IV:																	
Verona	68.200	51.250	44.450	38.150	36.650	35.200	32.350	27.850	25.850	21.300	32.300	30.850	29.950	28.000	23.700	22.300	17.800
ZONA V:																	
Parma	67.400	50.350	43.700	37.250	35.800	34.350	31.600	27.200	25.200	20.800	31.550	30.150	29.250	27.400	23.150	21.850	17.400
ZONA VI:																	
Lucca	66.050	49.550	43.000	36.750	35.300	33.950	31.150	26.850	24.850	20.550	31.050	29.650	28.800	27.000	22.800	21.450	17.150
ZONA VII:																	
Cuneo	65.650	48.950	42.500	36.000	34.600	34.250	30.500	26.300	24.400	20.100	30.450	29.100	28.250	[illegible].450	22.350	21.100	16.750
ZONA VIII:																	
Arezzo	64.250	47.950	41.600	35.250	33.900	32.550	29.850	25.700	23.850	19.700	29.800	28.500	27.650	25.900	21.900	20.600	16.450
situazione extra: Valdarno	66.500	49.600	43.050	36.500	35.050	33.650	30.950	26.600	24.700	20.400	30.850	29.450	28.600	26.800	22.650	21.350	17.000
ZONA IX:																	
Pesaro	61.950	46.200	40.050	33.700	32.400	31.100	28.600	24.600	22.850	18.850	28.550	27.250	26.450	24.800	20.950	19.750	15.750
situazione extra: Ascoli Piceno	62.450	46.550	40.400	34.000	32.650	31.400	28.800	24.800	23.000	19.000	28.750	27.500	26.700	25.000	21.150	19.900	15.850
ZONA X:																	
Foggia	61.400	45.300	39.250	32.850	31.550	30.300	27.850	23.[illegible]50	22.200	18.350	27.615	26.400	25.600	24.000	20.300	19.100	15.200
ZONA XI:																	
Potenza	59.900	44.100	38.300	32.000	30.800	29.550	27.150	23.350	21.650	17.900	26.800	25.550	24.800	23.250	19.650	18.500	14.750
ZONA XII:																	
Caltanissetta	57.100	46.850	36.650	30.500	29.350	28.200	25.900	22.300	20.650	16.950	25.450	24.350	28.600	22.100	18.700	17.600	14.050

RETRIBUZIONI MINIME MENSILI PER LE IMPIEGATE DEL SETTORE « MOSAICO VETROSO » - DONNE

ZONE	1ª Cat.	2ª Categoria		3ª Categoria A						3ª Categoria B						
	Sup. 21 anni	Sup. 21 anni	Infer. 21 anni	Sup. 21 anni	20-21 anni	19-20 anni	18-19 anni	17-18 anni	16-17 anni	Infer. 16 anni	Sup. 21 anni	20-21 anni	19-20 anni	18-19 anni	17-18 anni	16-17 anni	Infer. 16 anni
ZONA 0:																	
Milano	75.700	49.050	42.200	36.550	34.450	31.000	28.700	26.350	24.500	21.900	31.000	29.600	27.750	24.500	22.300	21.200	18.600
Torino	74.050	48.000	41.300	35.750	33.700	30.350	28.050	25.800	23.950	21.400	30.300	28.950	27.100	23.950	21.850	20.700	18.150
Genova	73.400	47.550	40.900	35.400	33.400	30.100	27.800	25.550	23.750	21.200	30.050	28.700	26.900	23.750	21.650	20.550	18.000
ZONA I:																	
Como, Firenze, Roma	73.050	47.350	40.750	35.250	33.250	29.050	27.700	25.400	23.650	21.100	29.850	28.550	26.800	23.650	21.550	20.450	17.950
situazione extra: Varese	73.850	47.850	41.200	35.650	33.600	30.250	27.950	25.700	23.900	21.350	30.250	28.850	27.050	23.900	21.800	20.650	18.100
ZONA II:																	
Cremona	70.400	45.600	39.250	34.000	32.050	28.850	26.700	24.500	22.800	20.350	28.800	27.550	25.800	22.800	20.750	19.700	17.250
situazioni extra: Crema	73.850	48.600	41.800	36.150	34.150	30.750	28.400	26.100	24.250	21.650	30.700	29.300	27.500	24.200	22.100	20.950	18.850
Sondrio	72.600	47.050	40.500	35.050	33.050	29.750	27.550	25.250	23.500	20.950	29.700	28.400	26.550	23.500	21.400	20.350	17.850
Trieste	70.900	46.000	39.550	34.250	32.300	29.100	26.900	24.700	22.050	20.500	29.050	27.750	26.000	22.950	20.900	19.850	17.400
Verbania	71.600	46.400	39.900	34.550	32.600	29.350	27.150	24.900	23.150	20.650	29.300	28.000	26.250	23.150	21.150	20.050	17.550
ZONA III:																	
Imperia	69.050	41.750	38.500	33.350	31.450	2[illegible].300	26.150	24.600	22.350	19.950	28.300	27.000	25.300	22.350	20.400	1[illegible].350	16.950
situazione extra: Biella	73.850	47.000	41.200	35.700	33.600	30.250	28.000	25.700	23.900	21.350	30.250	28.850	27.050	23.900	21.800	20.650	18.100
ZONA IV:																	
Verona	68.200	44.050	37.850	32.800	30.950	27.850	25.800	23.650	22.000	19.650	27.800	26.500	24.850	21.950	20.000	19.000	16.650
ZONA V:																	
Parma	67.400	43.250	37.250	32.000	30.200	27.200	25.150	23.100	21.450	19.150	27.150	25.950	24.300	21.450	19.600	18.600	16.300
ZONA VI:																	
Lucca	66.050	42.600	36.650	31.650	29.800	26.850	24.800	22.800	21.200	18.900	26.750	25.550	23.900	21.150	20.100	18.300	16.000
ZONA VII:																	
Cuneo	65.650	42.150	37.050	31.000	29.250	26.300	24.350	22.300	20.750	18.500	26.200	25.050	23.500	20.700	18.900	17.950	15.700
ZONA VIII:																	
Arezzo	61.250	41.250	35.450	30.350	28.600	25.700	23.800	21.900	20.350	18.150	25.650	24.500	22.950	20.300	18.500	17.550	15.400
situazione extra: Valdarno	66.500	42.650	36.700	31.400	29.600	26.600	24.650	22.650	21.050	18.800	26.550	25.350	23.750	20.950	19.100	18.150	15.900
ZONA IX:																	
Pesaro	61.050	39.750	34.150	29.050	27.350	24.600	22.800	20.900	19.450	17.350	24.550	23.500	22.000	19.450	17.700	16.800	14.750
situazione extra: Ascoli Piceno	62.450	40.000	34.400	29.250	27.800	24.800	22.950	21.100	19.600	17.500	24.750	23.650	22.150	19.550	17.850	16.950	14.850
ZONA X:																	
Foggia	61.400	38.950	33.500	28.250	26.600	23.950	22.150	20.400	18.950	16.850	23.800	22.750	21.300	18.800	17.150	16.300	14.250
ZONA XI:																	
Potenza	59.900	37.950	32.650	27.550	26.000	23.350	21.600	19.850	18.450	16.500	23.050	22.000	20.600	18.200	16.600	15.750	13.850
ZONA XII:																	
Caltanissetta	57.100	36.250	31.200	26.250	24.750	22.300	20.600	18.950	17.600	15.700	21.900	20.900	19.600	17.300	15.800	15.000	13.150

RETRIBUZIONI MINIME MENSILI PER GLI APPARTENENTI ALLE CATEGORIE SPECIALI DEL SETTORE « MOSAICO VETROSO »

ZONE	UOMINI						DONNE					
	1ª Categoria		2ª Categoria				1ª Categoria		2ª Categoria			
	Sup. 21 anni	Inf. 21 anni	Sup. 21 anni	20-21 anni	19-20 anni	18-19 anni	Sup. 21 anni	Inf. 21 anni	Sup. 21 anni	20-21 anni	19-20 anni	18-19 anni
ZONA 0:												
Milano	55.350	48.950	42.100	39.900	38.850	35.950	47.600	41.300	36.200	34.350	30.600	28.550
Torino	54.150	47.850	41.200	39.050	38.000	35.150	46.550	40.400	35.400	33.600	30.000	27.900
Genova	53.650	47.400	40.800	38.650	37.650	34.850	46.150	40.000	35.100	33.300	29.700	27.650
ZONA I:												
Como, Firenze, Roma	53.400	47.200	40.600	38.500	37.450	34.700	45.900	39.850	34.950	33.100	29.550	27.550
situazione extra: Varese	54.000	47.750	41.050	38.950	37.850	35.050	46.450	40.300	35.300	33.500	29.850	27.850
ZONA II:												
Cremona	51.450	45.500	39.150	37.150	36.100	33.450	44.250	38.400	33.650	31.950	28.500	26.500
situazioni extra: Crema	54.850	48.500	41.650	39.500	38.450	35.600	47.150	40.850	35.850	34.000	30.350	28.250
Sondrio	53.050	46.850	41.400	38.250	37.250	34.450	45.650	39.600	34.750	32.900	29.400	27.350
Trieste	51.850	45.900	39.400	37.400	36.400	33.650	44.600	38.650	33.950	32.150	28.700	26.750
Verbania	52.400	46.300	39.800	37.750	36.700	34.000	45.000	39.050	34.250	32.500	28.950	27.000
ZONA III:												
Imperia	50.600	44.650	38.400	36.400	35.400	32.800	43.400	37.650	33.000	31.300	27.950	26.050
situazione extra: Biella	54.000	47.750	41.050	38.950	37.850	35.100	46.450	40.300	35.300	33.500	29.850	27.850
ZONA IV:												
Verona	49.550	43.800	37.650	35.700	34.750	32.150	42.600	36.950	32.400	30.750	27.400	25.500
ZONA V:												
Parma	48.050	42.500	36.550	34.700	33.700	31.200	41.350	35.850	31.450	29.800	26.600	24.750
ZONA VI:												
Lucca	47.550	42.100	36.150	34.300	33.400	30.900	40.900	35.550	31.100	29.500	26.350	24.550
ZONA VII:												
Cuneo	46.450	41.050	35.350	33.500	32.600	30.200	39.950	34.700	30.400	28.850	25.700	23.950
ZONA VIII:												
Arezzo	45.500	40.200	34.600	32.800	31.950	29.550	39.150	33.950	29.750	28.250	25.200	23.500
situazione extra: Valdarno	47.050	41.600	35.800	34.000	33.000	30.550	40.500	35.100	30.800	29.250	26.100	24.300
ZONA IX:												
Pesaro	44.500	39.300	33.350	31.650	30.800	28.500	38.250	33.200	28.700	27.200	24.300	22.650
situazione extra: Ascoli Piceno	44.800	39.650	33.600	31.850	31.000	28.700	38.500	33.400	28.900	27.400	24.500	22.800
ZONA X:												
Foggia	43.150	38.150	32.200	30.550	29.750	27.550	37.150	32.150	27.750	26.300	23.500	21.900
ZONA XI:												
Potenza	41.850	37.000	31.100	29.500	28.700	26.550	36.000	31.200	26.800	25.400	22.700	21.100
ZONA XII:												
Caltanissetta	39.650	35.050	29.450	27.900	27.150	25.200	34.100	29.550	25.350	24.000	21.450	19.950

Visti il contratto e l'allegato che precedono
il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale
SULLO

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 350.

Norme sul trattamento economico e normativo degli operai addetti alla fabbricazione a mano dei mattoni dipendenti dalle imprese esercenti fornaci per laterizi della provincia di Parma.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto il contratto collettivo nazionale di lavoro 18 dicembre 1957 per gli operai dipendenti dalle aziende produttrici di materiali laterizi;

Visto, per la provincia di Parma, il contratto collettivo integrativo 23 giugno 1960, stipulato tra il Gruppo Provinciale degli Industriali dei Laterizi, assistito dall'Unione Parmense degli Industriali, e il Sindacato Provinciale Lavoratori Edili ed Affini (F.I.L.E.A.), la F.I.L.C.A. Provinciale, la Camera Sindacale Provinciale del Lavoro; al quale ha aderito la Unione Provinciale del Lavoro (C.I.S.N.A.L.);

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 40 della provincia di Parma, in data 30 giugno 1961, del contratto sopra indicato, depositato presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico

I rapporti di lavoro costituiti per l'attività per la quale è stato stipulato, per la provincia di Parma, il contratto collettivo integrativo 23 giugno 1960, relativo agli operai mattonai a mano dipendenti da fornaci di laterizi, sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole del contratto anzidetto, annesso al presente decreto.

Dette norme sono integrative di quelle concernenti la disciplina nazionale della categoria, purchè con esse compatibili.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti gli operai addetti alla fabbricazione a mano dei mattoni dipendenti dalle imprese esercenti fornaci per laterizi della provincia di Parma.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 2 gennaio 1962

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli:* BOSCO

Registrato alla Corte dei conti, addì 18 maggio 1962
Atti del Governo, registro n. 147, foglio n. 42. — VILLA

CONTRATTO COLLETTIVO 23 GIUGNO 1960, INTEGRATIVO DEL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE 18 DICEMBRE 1957, PER GLI OPERAI MATTONAI A MANO DIPENDENTI DA FORNACI DI LATERIZI DELLA PROVINCIA DI PARMA

In Parma, presso la sede dell'Unione Parmense degli Industriali, il giorno 23 giugno 1960,

tra

il Gruppo degli Industriali dei Laterizi della Provincia di Parma, rappresentato dal suo Capo Gruppo sig. *Igino Spaggiari* e dalla Delegazione Industriale nelle persone dei signori: geom. *Ennio Marani, Giuseppe Corradi*, assistiti dal dott. *Ferdinando Jurarra*, Direttore dell'Unione Parmense degli Industriali,

e

il Sindacato Provinciale Lavoratori Edili ed Affini della provincia di Parma, aderente alla F.I.L.E.A., rappresentato dal Segretario provinciale sig. *Walter Rodolfi*;

la F.I.L.C.A. Provinciale di Parma, dell'Unione Sindacale di Parma e Provincia, rappresentata dal geom. *Arrigo Fariselli*;

la Camera Sindacale del Lavoro di Parma e Provincia, rappresentata dal Segretario Provinciale sig. *Ruggero Caggiati*;

viene stipulato il presente contratto collettivo di lavoro da valere per tutto il territorio della provincia di Parma per i mattonai a mano dipendenti da fornaci di laterizi.

Art. 1.

VALIDITÀ E DURATA

Il presente contratto collettivo di lavoro, stipulato ai sensi dell'art. 12 del contratto nazionale 18 dicembre 1957 è applicabile ai lavoratori mattonai a mano nel territorre della provincia di Parma ed avrà valore esclusivamente per tutta la durata della campagna lavorativa del 1960.

Art. 2.

TARIFFE DI COTTIMO PIENO PER LA PRODUZIONE A MANO DEI MATTONI E DELLE TEGOLE

a) Mattoni di tipo unificato:

(cm. 25 × 12 × 5½) per ogni 1.000 pezzi: L. 4.810 (quattromilaottocentodieci).

Per i mattoni di dimensioni diverse, la suddetta tariffa verrà opportunamente variata in proporzione del volume.

b) tegole:

(cm. 50 × 20) per ogni 1.000 pezzi L. 7.520 (settemilacinquecentoventi).

Chiarimento a verbale

Le parti precisano che nelle tariffe di cottimi di cui sopra si è voluto comprendere anche l'incremento, calcolato in misura forfettaria, relativo al pagamento dei seguenti istituti contrattuali:

ferie, gratifica natalizia, festività nazionali ed infrasettimanali.

Pertanto, con la corresponsione delle tariffe di cottimo, come è sopra precisato, i lavoratori non hanno altro a pretendere per i titoli menzionati.

Art 3.

INDENNITÀ SOSTITUTIVA DI MENSA

L'indennità sostitutiva di mensa sarà corrisposta a parte secondo le norme valide per gli altri lavoratori delle fornaci.

Art 4.

INDENNITÀ SPECIALE

Secondo quanto è previsto dall'art 57 del contratto nazionale di lavoro 18 dicembre 1957 a tutti gli operai dell'industria dei laterizi in relazione alle particolari caratteristiche dell'industria stessa, sarà corrisposta una indennità ragguagliata ad un anno nella misura di L. 4.500 per gli uomini di età superiore ai 20 anni e di L. 3.700 per gli uomini di età inferiore ai 20 anni e per le donne.

Sarà anche corrisposta a titolo di rimborso spese per il logorio degli indumenti una indennità vestiario ragguagliata ad un anno nella misura di L. 4.000 per gli uomini di età superiore ai 20 anni e di L. 3.000 per gli uomini di età inferiore ai 20 anni e per le donne.

Le anzidette indennità sono frazionabili in dodicesimi. La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà considerata come mese intero.

Le indennità di cui sopra assorbono fino alla concorrenza quanto eventualmente corrisposto dalle aziende per gli stessi titoli e verranno corrisposte trimestralmente o all'atto della cessazione del rapporto di lavoro a partire dalla data di entrata in vigore del presente contratto.

Art. 5.

RIFORNIMENTO LEGNA DA ARDERE

Per ciò che concerne il rifornimento della legna da ardere ai singoli operai — o gruppi familiari— le parti convengono di lasciare immutate le consuetudini aziendali.

Art. 6.

CONDIZIONI PER LA BUONA ESECUZIONE DEL LAVORO

Agli operai addetti alla confezione a mano dei laterizi, la ditta fornirà tutti gli attrezzi in buon uso necessari alla detta lavorazione.

L'operaio fornito di quanto sopra dovrà:

1) mantenere in efficienza l'aia dal principio al termine della lavorazione;

2) impastare l'argilla e lavorarla per la migliore confezione dei laterizi e trasportarla con la carriola sull'aia;

3) trasportare dal deposito sull'aia la litta o sabbietta previa crivellatura curandone un migliore impiego ed evitare ogni spreco;

4) confezionare i laterizi nell'apposito stampo sul cavalletto e batterli sull'aia, curarli, raddrizzarli, sbavarli con l'apposito raschino, ingambettarli sul pedale, coprirli e ammantellarli, scoprirli e ammantellarli per la più rapida essiccazione al compimento di questa;

5) conservare gli attrezzi avuti in consegna e riconsegnarli in buono stato salvo il deperimento d'uso;

6) curare il materiale per il più rapido essiccamento ed evitare possibili danni derivanti dalle intemperie;

7) il datore di lavoro dovrà ritirare i laterizi posti in gambetta già essiccati in modo da non rallentare la produzione dell'operaio, ritenendosi altrimenti a suo carico il tempo perduto per tale causa.

Ogni danno non derivante dall'incuria o dalla volontà dell'operaio sarà a totale carico del datore di lavoro

La paga sarà fatta prendendo per base il quantitativo dei laterizi prodotti e portati ad essiccazione perfetta.

Al termine della stagione o del preavviso di licenziamento se dato dal datore di lavoro quanto se dallo operaio, la ditta prenderà in consegna il materiale fabbricato posto in gambetta debitamente coperto ed ammantellato.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
SULLO

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA
2 gennaio 1962, n. 351.

Norme sul trattamento economico e normativo per i lavoratori dipendenti dalle imprese esercenti la perforazione e la ricerca di vapore nella provincia di Pisa.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto, per la provincia di Pisa, il contratto collettivo 7 luglio 1960, e relative tabelle, per il personale addetto alla perforazione e alla ricerca di vapore, stipulato tra l'Associazione Sindacale dell'Intersind Delegazione della Toscana e l'Unione Sindacale Provinciale C.I.S.L., la Camera Confederale del Lavoro C.G.I.L., la Camera Sindacale Provinciale U.I.L.;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 13 della provincia di Pisa, in data 12 luglio 1961, del contratto sopra indicato, depositato presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico

I rapporti di lavoro costituiti per le attività per le quali è stato stipulato, per la provincia di Pisa, il contratto collettivo 7 luglio 1960, relativo al personale addetto alla perforazione e alla ricerca di vapore, sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole del contratto collettivo anzidetto, annesso al presente decreto.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i lavoratori dipendenti dalle imprese esercenti la perforazione e la ricerca di vapore nella provincia di Pisa.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 2 gennaio 1962

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: BOSCO

Registrato alla Corte dei conti, addì 18 *maggio* 1962
Atti del Governo, registro n. 147, *foglio n.* 23. — VILLA

CONTRATTO COLLETTIVO 7 LUGLIO 1960 PER IL PERSONALE ADDETTO ALLA PERFORAZIONE E RICERCA DI VAPORE NELLA PROVINCIA DI PISA

Addì 7 luglio 1960 in Pisa.

tra

l'ASSOCIAZIONE SINDACALE INTERSIND Delegazione della Toscana nelle persone del Direttore dott. *Emilio Bertelli*, del dott. *Giorgio Branca* e dell'avv. *Luigi Nannotti*,

con la partecipazione della LARDERELLO Società per Azioni per lo sfruttamento delle forze endogene, nelle persone dell'Amministratore delegato ing. *Avverardo Chierici*, e del Direttore amministrativo dott. *Carlo Dacò*

e

la CONFEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI LAVORATORI Unione Provinciale di Pisa rappresentata del Segretario Provinciale signor *Bruno Tertulliani*, con la partecipazione dei sigg. *Amidei Alberto*, *Benucci Duilio* e *Mezzetti Ernesto* in rappresentanza degli impiegati e operai del Settore della perforazione e della ricerca del vapore, assistiti dal sig. *Franco Cottini* quale Segretario dello S.P.E.M.

la CONFEDERAZIONE GENERALE ITALIANA DEL LAVORO Camera Federale del Lavoro di Pisa rappresentata dal Segretario responsabile sig. *Luigi Puccini* e dal sig. *Florio Battini*, Segretario provinciale della F.I.L.C.E.P., con la partecipazione dei sigg. *Leno Mangiavacchi* e *Tersilio Cipriani* in rappresentanza degli impiegati e degli operai del settore della perforazione e della ricerca del vapore,

la UNIONE ITALIANA LAVORATORI Camera Sindacale Provinciale di Pisa rappresentata dal Segretario Provinciale dott. *Giuliano Giovannoni*, con la partecipazione dei sigg. *Frequenti Frequentino* e *Bilei Nedo*, in rappresentanza degli impiegati e operai del settore della perforazione e della ricerca del vapore,

allo scopo di stabilire il trattamento normativo e economico, destinato a regolare i rapporti d'impiego e di lavoro del personale addetto alla perforazione e ricerca di vapore è stato stipulato il seguente contratto di lavoro.

PARTE PRIMA

PARTE COMUNE

Art. 1

ASSUNZIONE - DOCUMENTI - RESIDENZA E DOMICILIO

Per l'assunzione, che verrà effettuata a norma di legge, il lavoratore è tenuto alla presentazione dei seguenti documenti:

1) libretto di lavoro:
2) tessera e libretto delle assicurazioni sociali in quanto ne sia in possesso;
3) carta di identità o documento equipollente;
4) certificato di nascita:
5) stato di famiglia.

L'Azienda potrà inoltre chiedere i seguenti documenti

a) certificato penale di data non anteriore a tre mesi, certificato di lavoro relativo alle occupazioni precedenti sempre che il lavoratore ne sia in possesso, e ogni altro documento che riterrà opportuno in relazione alla categoria di assegnazione.

L'Azienda rilascerà ricevuta dei documenti che trattiene.

Tali documenti saranno restituiti ai lavoratori all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro.

L'assunzione è subordinata all'esito favorevole della visita medica.

L'Azienda comunicherà normalmente per iscritto al lavoratore la categoria alla quale è assegnato ed il relativo trattamento economico, la data di presentazione in servizio e la località cui è destinato.

Il lavoratore è tenuto a comunicare all'Azienda la propria abitazione ed a notificare i successivi mutamenti.

Art. 2.

RAPPORTO DI LAVORO

Il contratto di lavoro si reputa a tempo indeterminato se il termine non risulti dalla specialità del rapporto o da atto scritto.

In quest'ultimo caso l'apposizione del termine è priva di effetto se è fatta per eludere le disposizioni che riguardano il contratto a tempo indeterminato.

Se la prestazione di lavoro continua dopo la scadenza del termine e non risulta una contraria volontà delle parti, il contratto si considera a tempo indeterminato.

Le norme previste nel presente contratto nazionale si applicano fino alla scadenza del termine anche ai contratti a tempo determinato, in quanto compatibili con la natura del rapporto, eccezione fatta per quelle relative al preavviso ed all'indennità di licenziamento.

Comunque, agli effetti dell'indennità di licenziamento, si considererà come contratto a tempo indeterminato la rinnovazione o proroga di un contratto a termine che venisse stipulata per un periodo non superiore a tre anni, salva però quella prosecuzione che, nella misura massima di tre mesi, venisse concordata per portare a termine l'opera o il lavoro per cui il lavoratore fu assunto in servizio.

Art. 3.

RIPOSO SETTIMANALE

Il riposo settimanale cadrà normalmente di domenica, salvo le eccezioni previste dalla legge, in quanto siano applicabili.

Ai lavoratori per i quali è ammesso a norma di legge, il lavoro nel giorno di domenica, il riposo settimanale può essere fissato in giornata non domenicale e si chiamerà riposo compensativo.

In caso di modificazione di tale turno di riposo, il lavoratore sarà avvisato almeno due giorni prima di quello fissato per il riposo stesso, con diritto, in difetto e salvo casi di forza maggiore, ad una maggiorazione pari a quella fissata per il giorno festivo.

Art. 4.

INDENNITÀ DI MENSA

L'Azienda corrisponderà a ciascun lavoratore un'indennità di mensa di L. 2.500 mensili, ragguagliabile a L. 100 giornaliere.

Per il computo di detta indennità nei vari istituti contrattuali, si applicheranno le norme previste dall'Accordo Interconfederale 20 aprile 1956 ed eventuali successive variazioni.

Rimane convenuto che l'importo mensile sopra indicato è comprensivo di quanto dovuto a questo titolo per le festività infrasettimanali non cadenti di domenica.

Art. 5.

INDENNITÀ DI LUCE

Premesso che l'Azienda fornisce ai dipendenti allacciati alla propria rete di distribuzione energia elettrica per usi familiari a prezzi di favore, si stabilisce che a tutti i lavoratori non allacciati a detta rete, e quindi non usufruenti di tariffe ridotte, verrà corrisposta una indennità mensile di L. 1.000.

Art. 6.

INDENNITÀ DI ZONA MALARICA

Ai lavoratori provenienti da zona non malarica che per ragioni di lavoro vengono destinati in zona malarica verrà corrisposta una speciale indennità di L. 24 giornaliere.

Le località da considerarsi malariche sono quelle dichiarate tali dalle Autorità sanitarie locali.

Art. 7

INDENNITÀ DI CONTINGENZA

Per la disciplina dell'indennità di contingenza valgono le norme generali vigenti o che vigeranno in materia per l'industria.

Art. 8.

RIMBORSO SPESE PER ISTRUZIONI FIGLI

Ai lavoratori che siano costretti a mantenere i figli lontano dalla famiglia per ragioni di studio, sopportando conseguentemente particolari spese, queste vengono rimborsate relativamente alla istruzione elementare e media, fino alla concorrenza delle seguenti cifre mensili per la durata di ciascun anno scolastico:

— L. 7.000 per un periodo massimo di otto anni per ogni figlio fino ad un massimo di tre.

Verrà inoltre corrisposto il rimborso di L. 10.000 mensili per la istruzione universitaria di ciascun figlio, alla condizione che i corsi di studio siano seguiti con particolare profitto.

L'Azienda rimborserà inoltre la somma di L. 1.500 mensili a quei lavoratori che abbiano figli i quali, pur non vivendo a causa di studio lontano dalla propria famiglia, compiano giornalmente viaggi costosi di andata e ritorno.

La durata dell'anno scolastico ai fini della corresponsione dei rimborsi sopra indicati viene convenzionalmente stabilita in mesi otto (8), elevabile a mesi (9) per gli studenti delle scuole secondarie, limitatamente ai corsi al termine dei quali sono previsti esami obbligatori

Art. 9.

TRASFERTE

L'Azienda, in relazione alle esigenze di servizio potrà inviare in missione temporanea il personale fuori della abituale sede di lavoro.

Al lavoratore in missione spetterà:

a) il rimborso delle spese effettive di viaggio, con gli ordinari mezzi di trasporto;

b) il rimborso delle spese di vitto e di alloggio nei limiti della normalità quando la durata del servizio comporti la necessità di effettuare tali spese:

c) il rimborso delle altre eventuali spese vive necessarie per lo espletamento della missione.

I lavoratori sono obbligati ad esibire, nei limiti del possibile, la documentazione relativa alle spese sostenute.

In caso di missioni di lunga durata è in facoltà dell'Azienda di sostituire il rimborso delle spese di cui al punto *b*) con la corresponsione di massimali giornalieri da determinarsi con accordi tra i rappresentanti sindacali delle parti interessate, tenuto conto delle varie categorie di lavoratori, della durata della missione e della località in cui il lavoratore viene temporaneamente inviato.

Art. 10.

ELEMENTI DELLA RETRIBUZIONE

Sono elementi retributivi i seguenti

1) Stipendio o paga (minimo tabellare, aumenti periodici di anzianità, eventuali aumenti di merito ed eventuali altre eccedenze sul minimo di paga):

2) Indennità di contingenza.

Sono invece elementi aggiuntivi i seguenti:

a) Compensi per lavoro straordinario ed a turno;
b) Indennità attribuite per specifiche circostanze;
c) Eventuali premi e gratifiche;
d) 13ª mensilità;
e) Indennità di mensa.

Gli elementi retributivi ed aggiuntivi trovano regolamentazione nei diversi istituti contrattuali, e allorchè si fa riferimento alla « retribuzione », questa si intende sempre costituita dalla somma degli elementi indicati al punto 1° e 2°.

Art. 11.

ASSENZE E PERMESSI

Tutte le assenze dovranno essere giustificate.

Le assenze non giustificate potranno essere punite ai sensi degli articoli 24, 25 e 26 parte II e 21, 22 e 23 parte IV.

Le giustificazioni dovranno essere presentate nel mattino successivo al primo giorno di assenza, salvo giustificati motivi di impedimento.

In caso di malattia il lavoratore è obbligato, salvo giustificati motivi individuali di impedimento, ad avvertire non oltre le 48 ore l'Azienda, la quale avrà diritto di far constatare la malattia al medico di sua fiducia.

Al lavoratore, che ne faccia domanda, l'Azienda può accordare, a suo giudizio, brevi permessi.

Art. 12.

SERVIZIO MILITARE

Il caso di interruzione del servizio per chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva è disciplinato dal D. L. del C.P.S. 13 settembre 1946, n. 303, a norma del quale il rapporto di lavoro rimane sospeso per tutto il periodo di servizio militare ed il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto.

Il tempo trascorso in servizio militare di leva viene considerato utile agli effetti della sola indennità di licenziamento, purchè il lavoratore non si dimetta prima dello scadere dei 6 mesi dal giorno in cui ha ripreso servizio.

Il richiamo alle armi non risolve il rapporto di lavoro e tale periodo è considerato come anzianità di servizio ai soli effetti dell'indennità di licenziamento: il lavoratore ha inoltre diritto al trattamento previsto dalle disposizioni in vigore all'atto del richiamo.

Tanto in caso di chiamata di leva quanto in quello di richiamo, il lavoratore è tenuto a presentarsi alla Direzione dello stabilimento entro un mese dalla data di cessazione del servizio militare; in difetto il lavoratore sarà considerato dimissionario.

Art. 13.

RECLAMI SULLA PAGA

Qualsiasi reclamo sulla corrispondenza della somma pagata a quella indicata sul prospetto contenuto nella busta pagata nonchè sulla qualità della moneta, dovrà essere fatto all'atto di pagamento; il lavoratore che non vi provvede perde ogni diritto per ciò che riguarda il denaro contenuto nella busta stessa.

Gli errori di pura contabilità dovranno essere contestati dal lavoratore entro un anno dal giorno del pagamento, affinchè l'Azienda possa provvedere alla regolarizzazione delle eventuali differenze.

Art. 14.

PREMI DI PRODUZIONE

Allo scopo di stimolare l'aumento della produzione qualora le possibilità tecniche lo consentano, possono essere istituiti premi di lavorazione o produzione o altre forme di retribuzione ad incentivo, secondo gli accordi che possono intervenire tra le parti direttamente interessate.

Art. 15.

UTENSILI E MATERIALI

Il lavoratore riceverà in consegna dal suo superiore diretto gli utensili ed i materiali occorenti al disimpegno delle sue mansioni, rilasciando ricevuta di quanto consegnatoli.

Egli è pertanto responsabile di quanto affidato alla sua custodia con l'obbligo di restituzione prima di lasciare il servizio.

Il lavoratore è tenuto a conservare in buono stato tutti gli oggetti ricevuti e risponderà di conseguenza delle perdite e dei danni causati al materiale affidatogli che siano imputabili a sua colpa o negligenza.

Il relativo ammontare verrà trattenuto sulla retribuzione con le norme indicate all'art. 18.

Art. 16.

VISITA DI INVENTARIO E DI CONTROLLO

Il lavoratore non può rifiutare la visita di inventario e la visita personale di controllo che, per ordine della Direzione, venisse fatta a verifica degli oggetti, strumenti ed utensili affidatogli nonchè la visita personale di controllo all'uscita dello Stabilimento.

Art. 17

INDENNITÀ IN CASO DI MORTE

Al riguardo dispongono le norme del Codice civile (art. 2122) che disciplina la materia.

In base a dette norme nel caso di morte del lavoratore la indennità sostitutiva del preavviso a quella del licenziamento, previste dalla corrispondente regolamentazione, saranno liquidate a titolo di « indennità in caso di morte » al coniuge, ai figli e, se vivevano a carico del lavoratore, ai parenti entro il terzo grado e agli affini entro il secondo grado, secondo le norme di ripartizione stabilite dal predetto articolo del Codice civile.

In mancanza delle persone indicate nel secondo comma le indennità sono attribuite secondo le norme della successione legittima (art. 565 del Codice civile).

Art. 18.

TRATTENUTE PER RISARCIMENTO DANNI

I danni che comportino trattenute per risarcimento devono essere contestati al lavoratore non appena la Azienda ne sia venuta a conoscenza.

Le trattenute per risarcimento danni devono essere rateizzate in modo che la retribuzione mensile non subisca riduzioni superiori al 10 % del suo importo.

Art. 19.

RESTITUZIONE DOCUMENTI DI LAVORO

Entro il giorno successivo alla effettiva cessazione del rapporto di lavoro l'Azienda dovrà consegnare al lavoratore i documenti dovutigli regolarmente aggiornati ed il lavoratore rilascierà ricevuta liberatoria.

Nel caso che l'Azienda non fosse in grado di consegnare i documenti dovrà rilasciare al lavoratore una dichiarazione scritta che serva di giustificazione al lavoratore per richiedere i documenti necessari per contrarre eventuale nuovo rapporto di lavoro.

Art. 20.

DOVERI DEL LAVORATORE

Il lavoratore deve tenere un contegno rispondente ai doveri inerenti alla esplicazione delle mansioni affidategli ed in particolare:

a) rispettare l'orario di lavoro ed adempiere alle formalità prescritte dall'Azienda per il controllo della presenza;

b) dedicare attività assidua e diligente nel disbrigo delle mansioni affidategli, osservando le disposizioni del presente contratto, nonchè le istruzioni impartite dai superiori rispettando l'ordine gerarchico fissato dall'Azienda;

c) conservare assoluta segretezza sugli interessi dell'Azienda, non trarre profitto con danno della Azienda stessa su quanto forma oggetto delle sue mansioni, nè svolgere attività contraria agli interessi dell'Azienda medesima;

d) astenersi dallo svolgere durante l'orario di lavoro atti che comunque possano sviare la sua attività, che deve essere interamente acquisita dall'Azienda;

e) avere cura dei locali, mobili, oggetti, macchinari, attrezzi e quanto altro a lui affidato;

f) osservare rapporti di educazione verso i colleghi di lavoro e di subordinazione verso i superiori, gli ordini dei quali è tenuto ad osservare.

Art. 21.

IGIENE SICUREZZA DEL LAVORO INFORTUNI E MALATTIE PROFESSIONALI

I lavoratori devono osservare tutte le norme di legge e quelle impartite dall'Azienda per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali.

L'infortunio sul lavoro, anche se consente la continuazione dell'attività lavorativa, deve essere denunciato immediatamente dal lavoratore al proprio superiore diretto perchè possano essere prestate le previste cure di pronto soccorso ed effettuate le denuncie di legge.

Qualora durante il lavoro il lavoratore avverta disturbi che ritenga attribuibili all'azione nociva delle sostanze adoperate o prodotte nell'ambiente di lavoro, dovrà immediatamente avvertire il proprio superiore diretto perchè questi ne informi la Direzione per i provvedimenti del caso.

Al termine del periodo dell'invalidità temporanea, come anche al termine del periodo di degenza o convalescenza per malattia professionale, entro 48 ore al rilascio del certificato di guarigione il lavoratore deve presentarsi alla Direzione dello stabilimento per ricevere le istruzioni relative alla ripresa del lavoro.

I lavoratori, trattenuti oltre il normale orario di lavoro per prestare la loro opera di assistenza o soccorso nel caso di infortunio di altri lavoratori, devono essere retribuiti per il tempo trascorso a tale fine nello stabilimento.

Art. 22.

LAVORO DELLE DONNE E DEI MINORI

Per il lavoro delle donne e dei minori si rimanda alle disposizioni previste dalla Legge 26 aprile 1934, n. 653, e si richiama in particolare il divieto di cui alla legge stessa di far lavorare di notte i giovani inferiori ai 18 anni e le donne di qualunque età salvo le eccezioni e le deroghe previste dalla Legge.

Art. 23.

TUTELA DELLA MATERNITÀ

Per il trattamento e la tutela delle lavoratrici in caso di gravidanza e puerperio si fa riferimento alle norme di legge sulla materia.

Art. 24.

COMMISSIONI INTERNE

Per quanto riguarda le Commissioni interne si fa riferimento all'accordo interconfederale 8 maggio 1953.

Art. 25.

DISCIPLINA DEI LICENZIAMENTI

In materia di disciplina dei licenziamenti varranno gli Accordi interconfederali 18 ottobre 1950 (licenziamenti individuali) e 20 dicembre 1950 (licenziamento per riduzione di personale).

Art. 26

REGOLAMENTO INTERNO

Il regolamento interno predisposto dall'Azienda, sentita la Commissione interna, dovrà essere affisso nel posto di lavoro al quale si riferisce: esso non dovrà contenere norme in contrasto col presente contratto.

Art. 27

RECLAMI E CONTROVERSIE

Ferme restando le possibilità di intervento delle Commisisoni interne previste dal relativo Accordo interconfederale, per la composizione dei reclami e delle

controversie di carattere individuale si seguiranno le consuetudinarie norme di stabilimento, ricorrendo a trattative dirette fra le parti o fra i rispettivi rappresentanti.

In caso di mancato accordo fra le parti il reclamo o la controversia sarà sottoposto all'esame delle controparti Associazioni sindacali territoriali per il tentativo di conciliazione.

A seconda della natura le controversie collettive per l'interpretazione e l'applicazione del presente contratto saranno deferite all'esame delle competenti Organizzazioni sindacali provinciali o nazionali di datori di lavoro e dei lavoratori per la loro definizione.

Art. 28.

CESSIONE - TRASFORMAZIONE E TRAPASSO DI AZIENDA

In caso di cessazione, di trapasso o di trasformazione in qualsiasi modo dell'Azienda. il lavoratore conserva nei confronti del nuovo titolare i diritti acquisiti e gli obblighi derivanti dalla presente regolamentazione

Se il licenziamento è causato da fallimento, o da cessazione dell'Azienda, il lavoratore conserva nei confronti della gestione liquidatrice il diritto al preavviso ed alla indennità di licenziamento, nonchè il diritto alle eventuali altre spettanze derivanti dalla presente regolamentazione.

Art. 29.

ASPETTATIVA E PERMESSI PER CARICHE PUBBLICHE E SINDACALI

Ai lavoratori che sono membri di organi direttivi delle Organizzazioni Sindacali saranno concessi brevi permessi per il disimpegno delle loro funzioni, quando l'assenza dal lavoro venga espressamente richiesta per iscritto dalle Organizzazioni predette e siano compatibili a giudizio dell'Azienda con le esigenze di servizio.

Le qualifiche sopra menzionate e le variazioni relative dovranno essere comunicate per iscritto dalle Organizzazioni predette all'Azienda cui il lavoratore appartiene.

Al lavoratore che dimostri di essere eletto a cariche pubbliche o sindacali che richiedano un'attività effettiva a carattere continuativo, è concessa una aspettativa per la durata della carica fino ad un massimo di due anni.

Durante l'aspettativa non compete retribuzione alcuna, mentre decorre l'anzianità non però agli effetti della gratifica natalizia o tredicesima mensilità e del godimento delle ferie.

Art. 30.

ABROGAZIONE DEL PRECEDENTE TRATTAMENTO E CONDIZIONE DI MIGLIOR FAVORE

Il presente contratto dalla data della sua entrata in vigore, annulla e sostituisce il trattamento economico e normativo in atto precedentemente.

Le disposizioni del presente contratto, nell'ambito di ciascun istituto, sono correlative e inscindibili tra loro e non sono *cumulabili con alcun altro trattamento.*

Ferma restando la inscindibilità di cui sopra, il presente contratto non modifica le condizioni individuali più favorevoli eventualmente praticate ai lavoratori in servizio *alla data della sua decorrenza.*

Art. 31.

DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto ha decorrenza dal 1° gennaio 1960 e sarà valido fino al 30 giugno 1962.

Esso si intenderà successivamente rinnovato di anno in anno, qualora non sia disdetto da una delle parti contraenti con *lettera raccomandata* R.R. almeno tre mesi prima della scadenza.

PARTE SECONDA

REGOLAMENTAZIONE PER GLI APPARTENENTI ALLA CATEGORIA OPERAIA

Art. 1

PERIODO DI PROVA

Normalmente l'eventuale periodo di prova non può superare 6 giornate lavorative, prorogabile, di comune accordo, a 15 giornate lavorative, con reciproca facoltà di rescindere, entro il detto termine, il rapporto di lavoro senza preavviso nè indennità.

Il lavoratore mantenuto al lavoro oltre la scadenza del periodo di prova, si intende confermato in servizio. Il lavoratore che non sia confermato in servizio o si dimetta, ha diritto al pagamento delle ore di lavoro compiute, conteggiate sulla base della paga fissata all'atto dell'assunzione, comunque la paga non può essere inferiore al minimo della categoria nella quale ha prestato la propria opera.

Nei confronti del lavoratore confermato in servizio il periodo di prova va computato a tutti gli effetti contrattuali.

Art. 2.

CLASSIFICAZIONE DEGLI OPERAI

La classificazione dei lavoratori verrà fatta in base alle categorie sotto elencate:

Operai specializzati

Sono coloro che compiono lavori ed operazioni di notevole difficoltà, delicatezza o complessità, la cui corretta esecuzione richiede specifiche capacità tecnico-pratiche conseguite con adeguato tirocinio.

Appartengono a questa categoria:

— Perforatore.
— Analista di laboratorio,
— Addetti al montaggio, controllo e manutenzione di apparecchi di misura del vapore e meccanico per riparazione motori.

Operai qualificati

Sono coloro che compiono lavori od operazioni che richiedono il possesso di normali e specifiche capacità tecnico-pratiche conseguite con adeguato tirocinio.

Appartengono a questa categoria:

— Aiuto perforatore e pontista,

— Motorista di cantiere,

— Analisti di cantiere (analisi fanghi e gas),

— Addetti alla rilevazione portata vapore.

Operai comuni

Sono coloro che compiono lavori od operazioni che non richiedono specifiche capacità ma solamente attitudini e conoscenze conseguibili con breve tirocinio anche se, rispondendo alle caratteristiche indicate, sono di aiuto ad operai di categoria superiori partecipanti direttamente alla lavorazione.

Appartengono a questa categoria

— Aiuto pontista,

— Aiuto motorista,

— Aiuto analista di cantiere.

— Prelevatore di campioni.

— Aiuto addetti rilevazioni portata vapore.

— Incaricato del trasporto e consegna materiali sui cantieri

Manovali comuni

Sono coloro che compiono lavori di trasporto, di carico, di scarico e di pulizia o analoghi lavori di fatica che non partecipano direttamente alla lavorazione.

Art. 3.

CUMULO DI MANSIONI

Al lavoratore al quale vengano affidate mansioni pertinenti a categorie differenti, è riconosciuta la categoria corrispondente alla mansione superiore, semprechè quest'ultima sia svolta con normale continuità.

Art. 4.

PASSAGGIO DI MANSIONI

La categoria attribuita al lavoratore non lo esime dal dover prestare temporaneamente la propria opera in mansioni diverse da quelle alle quali è normalmente adibito la relativa disposizione deve tener conto, possibilmente, della di lui categoria, capacità e attitudine.

In detta ipotesi, al lavoratore sarà corrisposta la retribuzione relativa alle nuove mansioni se queste afferiscono a categoria superiore, mentre il lavoratore continuerà a percepire la propria normale retribuzione se le nuove mansioni afferiscono a categoria inferiore.

Non si adotterà la misura afferente alla categoria superiore nel caso che il passaggio di mansioni, causato da sostituzione di lavoratore assente per malattia, infortunio o permesso, abbia durata fino a 2 giorni.

Il lavoratore che per almeno 30 giorni continuativi disimpegni mansioni superiori alla propria categoria — semprechè non si tratti di sostituzione temporanea per malattia, infortunio o permesso — passa definitivamente nella categoria superiore.

Il passaggio alla categoria superiore avverrà anche per quegli operai che abbiano disimpegnato mansioni di categorie superiori anche non continuativamente, ma per una durata complessiva minima non inferiore a 75 giorni nel periodo massimo di 12 mesi, purchè i vari periodi non siano inferiori a 10 giorni consecutivi ciascuno. Il passaggio suddetto avverrà all'inizio del periodo di paga successivo al compimento dei predetti 75 giorni semprechè non si tratti di sostituzioni temporanee per malattia, infortunio, ferie, richiami alle armi etc.

Art. 5.

ABITI DA LAVORO

A tutti i lavoratori assunti successivamente alla stipulazione della presente regolamentazione, eccezione fatta per quelli assunti a tempo determinato e per un periodo inferiore a 6 mesi, l'Azienda fornirà gratuitamente in uso 2 abiti da lavoro all'atto della conferma del servizio.

L'Azienda rinnoverà di anno in anno ai lavoratori un abito da lavoro, sostenendo in proprio la relativa spesa.

Art. 6.

ORARIO NORMALE DI LAVORO

La durata normale settimanale dell'orario di lavoro è quella fissata dalla legge, con un massimo di 8 ore giornaliere, e di 48 settimanali, salvo le deroghe previste dalle disposizioni in vigore.

L'orario giornaliero di lavoro è fissato dall'Azienda ed esposto in apposita tabella da affiggersi secondo le norme di legge.

Ove esistano orologi di stabilimento, le ore di lavoro saranno contate in base ad un unico orario.

I lavoratori non possono esimersi, tranne nei casi di forza maggiore, dall'effettuare turni avvicendati giornalieri e dovranno prestare la loro opera nel turno stabilito dall'Azienda.

Nei turni regolari periodici il lavoratore del turno smontante non può abbandonare il lavoro senza prima avere avuto la sostituzione dal lavoratore del turno montante, ferma restando la competenza delle maggiorazioni stabilite dall'art. 12 per il lavoro straordinario.

Art. 7

DISPOSIZIONI PER I LAVORATORI ADDETTI A LAVORI DISCONTINUI O A MANSIONI DI SEMPLICE ATTESA E CUSTODIA

Per i lavoratori addetti a lavori discontinui o a mansioni di semplice attesa o custodia, le norme della presente regolamentazione (normative ed economiche) s'intendono sostituite da quelle speciali riportate nei comma successivi limitatamente però alle particolari disposizioni in esse contemplate.

Per gli addetti a lavori discontinui o a mansioni di semplice attesa o custodia, l'orario normale di lavoro non può superare le 10 ore giornaliere e le 60 settimanali, salvo le eccezioni previste dai vigenti accordi interconfederali in materia.

Le prime 8 ore di lavoro sono compensate con una paga ragguagliata a quella degli operai di produzione avente uguale base salariale, la nona e la decima ora saranno retribuite con la paga oraria ridotta del 50%.

Il lavoro prestato oltre la decima ora sarà compensato in base alla paga oraria maggiorata della percentuale di straordinario di cui all'art. 12.

L'indennità di contingenza per gli operai regolati dal presente allegato è ragguagliata ad un orario di 10 ore.

Tuttavia, allorquando tali operai effettuino un orario giornaliero non inferiore ad 8 ore, la indennità di contingenza sarà corrisposta nella intera misura giornaliera.

Per retribuire il lavoro straordinario prestato agli operai in questione, deve essere adottata, come quota oraria della indennità di contingenza, un ottavo della misura giornaliera della indennità stessa.

Art. 8.

SOSPENSIONE ED INTERRUZIONE DEL LAVORO

In caso di interruzioni di lavoro di breve durata, dovute a causa di forza maggiore, nel conteggio delle retribuzioni non si terrà conto delle interruzioni stesse quando queste, nella giornata, non superino i 60 minuti.

In caso di interruzioni di lavoro che nella giornata superino i 60 minuti, se l'Azienda trattiene il lavoratore nello stabilimento, questi ha diritto alla corresponsione della retribuzione per tutte le ore di presenza.

Lo stesso trattamento deve essere usato al lavoratore cottimista quando rimanga inoperoso per ragioni indipendenti dalla sua volontà.

In caso di sospensione di lavoro che oltrepassi i 15 giorni, salvo eventuale accordo tra le organizzazioni di categoria, per il prolungamento di tale termine, il lavoratore può richiedere il licenziamento con diritto a tutte le indennità compreso il preavviso.

Al personale in missione verificandosi l'interruzione di cui sopra, verrà mantenuto il trattamento di trasferta in atto, fino al suo rientro in sede.

Art. 9.

RECUPERO DELLE ORE DI LAVORO PERDUTE

E' ammesso il recupero a regime normale delle ore di lavoro perdute per cause di forza maggiore o per le interruzioni di lavoro concordate fra le organizzazioni sindacali periferiche di categoria, purchè esso sia contenuto nel limite di un'ora al giorno e si effettui entro i 30 giorni immediatamente successivi a quello in cui è avvenuta la interruzione.

Art. 10.

DISCIPLINA DEL LAVORO NEL POMERIGGIO DEL SABATO

Nella giornata del sabato il lavoro dovrà cessare non oltre le ore 14, salvo le esclusioni e le eccezioni appresso indicate.

Il recupero delle ore mancanti al limite dell'orario normale di lavoro, in quanto non effettuate nel pomeriggio di sabato, non potrà superare la misura massima di un'ora giornaliera negli altri giorni della settimana in corso o di quella successiva. Le ore come sopra recuperate saranno comunque compensate a retribuzione normale.

Restano esclusi dalla disciplina di cui ai precedenti commi i lavoratori addetti a:

1) lavorazioni eseguite a turni continuativi o avvicendanti;

2) ad attività di cui agli articoli 5, 11 e 16 della legge 22 febbraio 1934, n. 370, e alle tabelle approvate con decreto ministeriale 22 giugno 1935.

Art. 11.

GIORNI FESTIVI

Sono considerati giorni festivi agli effetti del presente contratto:

a) tutte le domeniche ed i giorni prestabiliti di riposo settimanale o compensativo a norma di legge;

b) la festa nazionale del 2 giugno e le ricorrenze del 25 aprile, del 1° maggio e del 4 novembre, o le altre che eventualmente in sostituzione o in aggiunta venissero stabilite;

c) le quattordici seguenti festività:

1. Capo d'Anno;
2. Epifania (6 gennaio);
3. S. Giuseppe (19 marzo);
4. Ascensione;
5. Corpus Domini;
6. SS. Pietro e Paolo (29 giugno);
7. Assunzione (15 agosto);
8. Ognissanti (1° novembre);
9. Immacolata Concezione (8 dicembre);
10. S. Natale (25 dicembre);
11. S. Stefano (26 dicembre);
12. Il giorno del S. Patrono del luogo ove ha sede lo stabilimento;
13. Il giorno di Pasqua;
14. Il giorno dopo Pasqua.

Qualora lo Stato riconosce in avvenire ulteriori festività, oltre le 14 sopra elencate od in luogo di talune di esse, l'elenco di cui sopra s'intenderà integrato o variato con le nuove festività riconosciute a norma di legge.

Il lavoro nelle festività indicate nella lettera *a*) è consentito, sotto la osservanza delle norme di cui all'art. 3 della parte comune sul riposo domenicale e settimanale, mentre il lavoro nelle altre festività indicate nelle lettere *b*) e *c*) è consentito nei casi di riconosciuta necessità; comunque la effettuazione del lavoro è condizionata alla corresponsione del trattamento economico di cui all'art. 12 della presente regolamentazione.

Art. 12.

LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO, FESTIVO, ED A TURNI - MAGGIORAZIONI

E' considerato lavoro straordinario quello effettuato oltre i limiti dell'art. 6 ossia oltre 8 ore giornaliere o le 48 settimanali per i lavoratori a regime normale di orario, e oltre le ore 10 giornaliere o le 60 ore settimanali per i lavoratori compresi nelle deroghe ad eccezioni di legge o contrattuali in vigore, fermo restando quanto disposto dall'art. 9 sul recupero delle ore perdute e dall'art 10 sul recupero delle ore non compiute nel pomeriggio del sabato.

E' considerato lavoro notturno quello effettuato fra le ore 21 e le 5 antimeridiane.

E' considerato lavoro festivo quello effettuato nelle giornate destinate al riposo settimanale o nei giorni di festività nazionale e infrasettimanale previsti dall'art. 11 della presente regolamentazione, salvo la festività del Santo Patrono.

Nessun lavoratore può esimersi dall'effettuare, nei limiti previsti dalla legge, il lavoro straordinario, quello notturno e quello festivo, salvo giustificati motivi individuali di impedimento.

Il lavoro straordinario e festivo dovrà essere disposto ed autorizzato.

Le percentuali di maggiorazione per retribuire le prestazioni anzidette sono le seguenti:

1	Lavoro straordinario diurno (feriale):	
	per la 1ª ora	25 %
	ore successive	35 %
2.	Lavoro non straordinario compiuto nei giorni considerati festivi	50 %
3.	Lavoro notturno non compreso in turni avvicendati	30 %
4.	Lavoro notturno effettuato in turni avvicendati	10 %
5.	Lavoro straordinario festivo	70 %
6.	Lavoro straordinario notturno (compreso e non compreso in turni avvicendati):	
	per la 1ª ora	60 %
	ore successive	75 %

Per le ore di lavoro domenicale che superano l'orario normale settimanale di cui all'art. 6 (48 o 60) sarà applicata la percentuale di maggiorazione del 70%.

Le percentuali di cui sopra verranno calcolate sulla paga oraria di fatto, compresa la indennità di contingenza.

Le percentuali di cui trattasi non sono cumulabili dovendosi intendere che la maggiore assorbe la minore.

Art. 13.

LAVORO A COTTIMO

Allo scopo di conseguire l'incremento della produzione è ammesso il lavoro a cottimo, sia collettivo che individuale, secondo le possibilità tecniche e gli accordi intervenuti o che possono intervenire tra le parti direttamente interessate.

Le tariffe di cottimo devono essere fissate dalla Azienda in modo da consentire alla generalità degli operai di normale capacità ed operosità lavoranti a cottimo in un medesimo reparto, nel periodo di paga normalmente considerati, un guadagno che sia di almeno il 10 per cento superiore al minimo di paga della propria categoria.

Nel caso in cui un operaio lavorante a cottimo non riesca a conseguire il minimo previsto dal precedente comma per cause indipendenti dalla sua capacità e volontà, la retribuzione gli verrà integrata fino al raggiungimento di detto minimo.

Eventuali contestazioni circa la valutazione delle cause di cui al comma precedente saranno esaminate dalla Direzione e dalla Commissione Interna Aziendale.

Quando gli operai siano vincolati nel loro lavoro al ritmo di altri lavoratori retribuiti a cottimo, sarà ad essi corrisposta, in aggiunta alla paga base, la percentuale minima di cottimo.

Nel caso in cui la valutazione del lavoro richiesta all'operaio sia il risultato della misurazione dei tempi di lavorazione e sia richiesta una resa di produzione superiore a quella normale ad economia, all'operaio dovrà essere corrisposta la percentuale minima di cottimo.

Per i cottimi di lunga durata il conteggio del guadagno deve essere fatto a cottimo ultimato ed ai lavoratore devono essere concessi acconti di circa il 90 per cento sul presumibile guadagno.

Quando l'operaio passa dal lavoro a cottimo a quello ad economia nella medesima lavorazione ha diritto alla conservazione dell'utile di cottimo, sempre che rimangano inalterate le condizioni di lavoro e la produzione individuale.

Art. 14.

TRATTAMENTO ECONOMICO IN CASO DI FESTIVITÀ INFRASETTIMANALI E NAZIONALI

Il trattamento economico spettante ai lavoratori in caso di festività è regolato come segue:

1° per i giorni festivi di cui al punto *b*) dell'articolo 11:

a) qualora non vi sia prestazione d'opera, verranno corrisposte otto ore di normale retribuzione globale di fatto, compreso ogni elemento accessorio;

b) qualora vi sia prestazione d'opera, al lavoratore deve essere corrisposta, in aggiunta alla retribuzione di cui al punto *a*), la retribuzione per le ore di lavoro effettivamente prestate con la maggiorazione della percentuale per lavoro festivo o per lavoro straordinario festivo:

2° per le festività infrasettimanali, salvo quella del Santo Patrono:

a) qualora non vi sia prestazione d'opera, sarà corrisposta la normale retribuzione di fatto giornaliera, compreso ogni elemento accessorio. La normale retribuzione sopra indicata sarà determinata ragguagliandola a quella corrispondente ad 1/6 dell'orario settimanale contrattuale:

b) in caso di prestazione di lavoro in tali giornate festive sarà corrisposta, oltre la retribuzione di cui al precedente punto *a*), la retribuzione per le ore

di lavoro effettivamente prestate, con la maggiorazione della percentuale per il lavoro festivo o per il lavoro straordinario festivo.

3° per la festività del Santo Patrono:

a) qualora non vi sia prestazione d'opera, sarà corrisposta agli operai la normale retribuzione, intendendosi per tale quella che avrebbero percepito se avessero lavorato secondo l'orario normale giornaliero di stabilimento.

Per orario normale giornaliero di stabilimento si intende quello che sarebbe stato prestato secondo il prestabilito orario di lavoro aziendale, qualora non fosse intervenuta la festività;

b) in caso di prestazione di lavoro in tale giornata, sarà corrisposta, oltre la retribuzione di cui al precedente punto *a*), la intera retribuzione (indennità di contingenza compresa) per le ore lavorate in giorno feriale.

4° festività della Pasqua:

per quanto concerne la ricorrenza pasquale, in relazione alla particolare caratteristica di tale festività, benchè cadente di domenica, si conviene di corrispondere in coincidenza con essa, l'importo di una giornata di intera retribuzione ragguagliata a otto ore.

Il trattamento stabilito ai comma 1, 2 e 3 verrà praticato anche qualora la festività coincida con una giornata domenicale o di riposo compensativo che, nel caso della festività del Santo Patrono, verrà ragguagliato alla retribuzione normale corrispondente ad 1/6 del l'orario settimanale contrattuale.

Allorchè due festività coincidano o insieme coincidano con la domenica, tale trattamento sarà praticato per ciascuna festività.

Il trattamento di cui al presente articolo per quanto riguarda i lavoratori retribuiti a cottimo, a provvigione o con altre forme di compensi mobili, comprenderà il valore delle quote mobili calcolato sulla media oraria dell'ultimo mese.

Il trattamento stabilito nel presente articolo dovrà essere ugualmente corrisposto per intero al lavoratore anche se risulti assente dal lavoro per i seguenti motivi:

a) infortunio, malattia, gravidanza, puerperio o periodo di assenza facoltativa seguente al puerperio, congedo matrimoniale, ferie, permessi ed assenze per giustificati motivi;

b) riduzione dell'orario normale giornaliero o settimanale di lavoro;

c) sospensione del lavoro a qualunque causa dovuta, indipendentemente dalla volontà del lavoratore;

d) sospensione di lavoro dovuta a riposo compensativo per lavoro domenicale.

Il trattamento stabilito nel presente articolo ai precedenti punti 2° e 3° non sarà invece corrisposto nei periodi di sospensione del lavoro in atto da oltre due settimane.

Art. 15.

MINIMI DI PAGA

I minimi tabellari di paga afferenti a ciascuna categoria di operai sono quelli riportati nella tabella allegata al presente contratto e che hanno decorrenza dalla data di entrata in vigore del contratto stesso.

Art. 16.

AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ

L'operaio ha diritto per ogni biennio di anzianità ad una maggiorazione della retribuzione (minimo di paga e contingenza) nella misura del 3 % per un massimo di 8 bienni.

Per gli operai già in servizio, l'anzianità massima agli effetti degli aumenti periodici di anzianità è quella maturata a partire dal 1° gennaio 1958.

Gli aumenti periodici ricorreranno dall'inizio del periodo di paga immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità. Il primo aumento avrà perciò decorrenza dal 1° gennaio 1960

In caso di variazione dei minimi tabellari di paga, la percentuale complessiva corrispondente agli aumenti periodici già maturati, verrà applicata sulla somma del nuovo minimo tabellare della categoria di appartenenza e della corrispondente indennità di contingenza in atto al 31 dicembre dell'anno precedente, con decorrenza dalla data di variazione del minimo di paga. Per quanto concerne invece le variazioni della indennità di contingenza, il ricalcolo degli aumenti periodici verrà effettuato al termine di ogni anno solare sulla contingenza in atto al 31 dicembre, con applicazione dal 1° gennaio successivo.

Nei casi di passaggio di categoria, la percentuale di aumenti periodici in atto verrà ricalcolata sulla retribuzione della nuova categoria a cui l'operaio è stato assegnato.

Art. 17

INDENNITÀ DI PERFORAZIONE E COMPENSO VAPORE

Ai turnisti addetti ai cantieri di perforazione, per ogni giorno di presenza sul cantiere anche a giornata, verrà corrisposta la seguente indennità:

— Operai specializzati	L.	250,—
— Operai qualificati	»	220,—
— Operai comuni	»	190,—
— Operai manovali	»	150,—

Inoltre, quando il lavoro si svolge presso pozzi di perforazione in eruzione che scaricano nell'atmosfera vapore in quantità tale che a giudizio del Servizio causi disagio al lavoratore, verrà corrisposta una ulteriore indennità pari al 16 % della retribuzione (paga e contingenza) per ogni ora di prestazione in presenza di vapore.

Le indennità sopra indicate non fanno parte della retribuzione ad alcun effetto contrattuale.

Art. 18.

GRATIFICA NATALIZIA

A norma di quanto stabilito dall'art. 17 dell'Accordo Interconfederale 27 ottobre 1946, l'Azienda è tenuta a corrispondere al lavoratore considerato in servizio, in occasione della ricorrenza natalizia, una gratifica ragguagliata a 200 ore di retribuzione normale di fatto, che per i cottimisti si intende riferita al guadagno medio del mese precedente.

Per i lavoratori addetti a lavori discontinui o a mansioni di semplice attesa o custodia con orari superiori alle otto ore giornaliere, la gratifica sarà ragguagliata a 25 giornate di retribuzione giornaliera di fatto percepita secondo il proprio orario giornaliero.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore ha diritto a tanti dodicesimi della gratifica natalizia quanti sono i mesi di servizio prestato presso l'Azienda, computando come mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni.

Art. 19.

CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE

Il pagamento delle retribuzioni verrà effettuato mensilmente.

A richiesta del lavoratore, dovrà essere concesso un acconto quindicinale fino al 90 per cento della retribuzione stessa.

All'atto del pagamento della retribuzione verrà consegnata una busta o prospetto equivalente, in cui dovranno essere distintamente specificati: il nome, il cognome e la qualifica professionale del lavoratore, il periodo di paga cui la retribuzione si riferisce, nonchè le singole voci ed i rispettivi importi costituenti la retribuzione stessa (paga, cottimo, contingenza, assegni familiari, etc.) e la elencazione delle trattenute. Tale busta o prospetto paga deve portare la firma sigla o timbro del datore di lavoro o di chi ne fa le veci.

Tanto in pendenza del rapporto di lavoro, quanto alla fine di esso, in caso di contestazione su uno o più elementi costitutivi della retribuzione, dovrà intanto essere corrisposta al lavoratore la parte della retribuzione non contestata, contro rilascio da parte del lavoratore stesso della quietanza per la somma corrisposta.

Art. 20.

FERIE

Nel corso di ogni anno feriale il lavoratore ha diritto ad un periodo di riposo (ferie), con decorrenza della retribuzione giornaliera di fatto percepita in servizio, secondo i termini sottoindicati:

— giorni 12 per gli aventi anzianità di servizio fino a 7 anni;

— giorni 14 per gli aventi anzianità di servizio da 7 a 10 anni compiuti;

— giorni 16 per gli aventi anzianità di servizio da 10 a 15 anni compiuti;

— giorni 18 per gli aventi anzianità di servizio da 15 a 20 anni compiuti;

— giorni 22 per gli aventi anzianità di servizio oltre i 20 anni.

Per i lavoratori normalmente retribuiti a cottimo la retribuzione giornaliera di fatto si intende riferita alla media di guadagno realizzata nel mese precedente.

Ai lavoratori addetti ai lavori discontinui o a mansioni di semplice attesa o custodia verrà corrisposta la retribuzione giornaliera di fatto percepita secondo il proprio orario per il numero di giorni stabiliti per le varie anzianità nel presente articolo.

Il riposo annuale ha normalmente carattere continuativo ed il relativo pagamento dovrà essere fatto in via anticipata a chi ne farà richiesta.

Le festività previste dal precedente art. 11 che cadono in tale periodo non sono computabili agli effetti delle ferie, mentre è consentito che si faccia luogo ad un corrispondente prolungamento delle ferie stesse o al pagamento dell'indennità come specificato al successivo comma settimo. La scelta dell'epoca sarà fatta di comune accordo compatibilmente con le esigenze di servizio.

Il lavoratore può richiedere il godimento delle ferie nell'anno feriale di maturazione.

Non è ammessa la rinuncia o la non concessione delle ferie ed in caso di giustificato impedimento il godimento delle ferie deve essere compensato con una indennità sostitutiva corrispondente alla retribuzione dovuta per le giornate di ferie non godute, calcolate nella misura della retribuzione in atto al momento della liquidazione (indennità di contingenza compresa).

In caso di licenziamento il periodo di ferie non può coincidere con la decorrenza del periodo di preavviso, mentre il lavoratore ha diritto alla liquidazione dei dodicesimi di ferie corrispondenti alla frazione di un anno feriale incompiuto, semprechè non abbia già usufruito del relativo periodo di ferie, nel qual caso sarà tenuto a rimborsare il corrispondente indennizzo per le ferie godute in più dei dodicesimi maturati.

Le frazioni di mese superiori a 15 giorni saranno computate come mese intero.

Qualora il lavoratore venga richiamato in servizio durante il periodo di ferie, l'Azienda è tenuta ad usargli sia per il rientro in sede che per il ritorno nella località ove trascorreva le ferie, il trattamento di trasferta previsto dall'art. 9 della parte comune.

A norma del secondo comma dell'art 12 dell'Accordo Interconfederale 27 ottobre 1946, perdurando la situazione prevista da detto accordo, è consentita la sostituzione del godimento delle ferie con il corrispondente indennizzo fino ad un massimo di sei giorni.

Art. 21

CONGEDO MATRIMONIALE

Ai lavoratori viene concesso un congedo retribuito di giorni 12 lavorativi, ferme restando le norme previste dall'Accordo Interconfederale 31 maggio 1941 sulla disciplina della materia.

Art. 22.

TRASFERIMENTO

Al lavoratore trasferito da uno stabilimento ad un altro situato in diversa località, semprechè tale trasferimento porti come conseguenza l'effettivo cambio di residenza o di domicilio, deve essere corrisposto l'importo, previamente concordato con l'Azienda delle spese per il trasporto per sè e per i familiari che con lui si trasferiscono, delle spese per il trasporto delle masserizie, nonchè delle spese di vitto e alloggio sostenute per la durata del viaggio.

Inoltre gli deve essere corrisposta se celibe una indennità di trasferimento commisurata a 15 giorni dell'intera retribuzione giornaliera (indennità di contingenza compresa) che andrà a percepire nella nuova residenza; se capo di famiglia una indennità commisurata a 30 giorni di retribuzione (indennità di contingenza compresa).

Il lavoratore ha diritto ai rimborso delle eventuali spese effettivamente sopportate per anticipata risoluzione di regolare e provato contratto di affitto per l'abitazione lasciata.

Il lavoratore che non accetta il trasferimento ha diritto, se licenziato, alle normali indennità di liquidazione previste dall'art. 28 della presente regolamentazione.

CHIARIMENTO A VERBALE

Si chiarisce che con l'espressione e effettivo cambio di domicilio » non si è inteso affermare che il cambio della stabile dimora, conseguente e causato dal trasferimento del lavoratore, debba necessariamente risultare anche agli effetti anagrafici.

Art. 23.

TRATTAMENTO IN CASO DI MALATTIA E DI INFORTUNIO

L'assenza per malattia o per infortunio, possibilmente, deve essere comunicata all'Azienda entro il normale orario di lavoro della giornata in cui si verifica l'assenza stessa; in mancanza della comunicazione, salvo il caso di giustificato impedimento, l'assenza verrà considerata ingiustificata.

Inoltre il lavoratore deve consegnare o far pervenire all'Azienda, non oltre il terzo giorno dall'inizio della assenza, il certificato medico attestante la malattia o l'infortunio.

Nell'occasione e nel prosieguo dell'assenza, l'Azienda ha facoltà di far accertare lo stato di salute del dipendente mediante visita sanitaria di un medico di sua fiducia.

Avvenendo la interruzione del servizio per malattia ed infortunio, semprechè non siano causati da eventi gravemente colposi a lui imputabili (esempio: ferimento in rissa da lui provocata, ubriachezza, etc.), il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto secondo i seguenti termini:

1° mesi 6 per gli aventi anzianità di servizio fino a 5 anni;

2° mesi 8 per gli aventi anzianità di servizio oltre i 5 anni e fino ai 15 anni;

3° mesi 10 per gli aventi anzianità di servizio oltre i 15 anni.

Il lavoratore posto in preavviso di licenziamento usufruirà del trattamento sopra indicato fino alla scadenza del preavviso stesso.

Superato il termine di conservazione del posto ove l'Azienda risolva il rapporto di lavoro dovrà corrispondere al lavoratore le normali indennità previste dalla presente regolamentazione per il caso di licenziamento.

Per quanto concerne l'assistenza ed il trattamento in caso di malattia o infortunio nonchè i doveri del lavoratore durante l'interruzione del servizio, si rimanda alle esistenti disposizioni di legge o contrattuali in materia.

Durante l'assenza per malattia o infortunio e fino al raggiungimento di un massimo di 180 giornate nell'anno solare, l'Azienda corrisponderà al lavoratore una integrazione che, sommata alle indennità della Mutua o dell'INAIL, assicuri il godimento della normale retribuzione giornaliera.

Art. 24.

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Le infrazioni disciplinari alle norme della presente regolamentazione o alle altre norme speciali indicate dagli artt. 11, 20, 21 e 25 della parte comune, potranno essere punite, a seconda della gravità delle mancanze, con i provvedimenti seguenti:

1° richiamo verbale:

2° multa fino all'importo di 3 ore di retribuzione;

3° ammonizione scritta:

4° sospensione dal lavoro fino a 3 giorni;

5° licenziamento.

Le organizzazioni sindacali periferiche di categoria possono stipulare, su richiesta dell'Azienda, accordi modificativi del presente articolo al fine di elevare il minimo di durata della sospensione previsto al punto 4°.

I provvedimenti disciplinari adottati nei confronti del lavoratore, devono essere portati a conoscenza dell'interessato.

Art. 25.

MULTE E SOSPENSIONI

Incorre nei provvedimenti della multa o della sospensione il lavoratore:

a) che non si presenti al lavoro come previsto dall'art. 20 della parte comune o abbandoni il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo;

b) che ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda, o ne anticipi la cessazione senza preavvertire il superiore diretto o senza giustificato motivo;

c) che eseguisce con negligenza il lavoro affidatogli;

d) che contravvenga al divieto di fumare espressamente avvertito con apposito cartello, laddove ragioni tecniche o di sicurezza consiglino tale divieto;

e) che costruisca entro le officine della Azienda, oggetti per proprio uso, con lieve danno per l'Azienda stessa;

f) che per disattenzione procuri guasti non gravi o sperpero non grave del materiale dell'Azienda; che non avverta subito i superiori diretti di eventuali guasti al macchinario o di eventuali irregolarità nell'andamento del lavoro;

g) che effettui irregolare movimento di medaglie, irregolare scritturazione o timbratura di schede o altra alterazione dei sistemi aziendali di controllo e di presenza:

h) che in qualunque modo trasgredisca alle norme della presente regolamentazione, dei regolamenti interni o che commetta mancanze recanti pregiudizio alla disciplina, alla morale e all'igiene.

La multa verrà applicata per le mancanze di minor rilievo; la sospensione per quelle di maggior rilievo.

L'importo delle multe, non costituenti risarcimenti di danni, è devoluto alle istituzioni assistenziali e previdenziali di carattere aziendale o, in mancanza di queste, alla Cassa Mutua Aziendale.

Art. 26.

LICENZIAMENTO PER MANCANZE

Il licenziamento con immediata rescissione del rapporto di lavoro può essere inflitto:

1° con la perdita dell'indennità di preavviso, ma non delle altre indennità. In tale provvedimento incorre il lavoratore che commette gravi infrazioni alla disciplina od alla diligenza nel lavoro.

In via esemplificativa ricadono sotto questo provvedimento le seguenti infrazioni:

a) assenze ingiustificate prolungate oltre cinque giorni consecutivi o le assenze ripetute per cinque volte in un anno nei giorni seguenti ai festivi o seguenti alle ferie;

b) recidiva al divieto di fumare di cui al punto *d*) dell'art. 25, semprechè l'infrazione non costituisca pregiudizio gravemente colposo al verificarsi di incidenti;

c) condanna ad una pena detentiva comminata al lavoratore, con sentenza passata in giudicato, per azione commessa non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro;

d) abbandono del posto di lavoro che implichi pregiudizio alla incolumità delle persone ed alla sicurezza degli impianti, comunque compimento di azioni che implichino gli stessi pregiudizi;

e) gravi guasti provocati per negligenza al materiale dell'Azienda;

f) diverbio litigioso, seguito da vie di fatto, avvenuto nel recinto dello stabilimento e che rechi grave perturbamento alla vita aziendale;

g) recidiva nella mancanza di cui al punto *f*) dell'art 25 semprechè non si riscontri nella mancanza stessa il dolo;

h) costruzioni entro le officine dell'Azienda di oggetti per uso proprio con danno dell'Azienda stessa;

i) trascuranza nell'adempimento degli obblighi contrattuali e di regolamento interno, quando siano già stati comminati i provvedimenti disciplinari di cui all'art. 25.

2° senza preavviso e senza indennità di licenziamento.

In tale provvedimento incorre il lavoratore che provochi all'Azienda grave nocumento morale o materiale, che compia gravi azioni delittuose in connessione con lo svolgimento del proprio lavoro.

In via esemplificativa, ricadono sotto questo provvedimento le seguenti infrazioni:

a) inosservanza del divieto di fumare quando tale infrazione sia gravemente colposa perchè suscettibile di provocare incidenti alle persone, agli impianti, ai materiali;

b) furto o danneggiamento volontario al materiale dell'Azienda;

c) trafugamento di schede, di disegni, di macchine, di utensili, o comunque di materiale illustrativo di brevetti e di procedimenti di lavorazione;

d) costruzione entro le officine dell'Azienda di oggetti per uso proprio e per conto terzi, con grave danno dell'Azienda stessa;

e) insubordinazione verso i superiori accompagnata con atti delittuosi;

f) recidiva nella colpa di cui al punto *f*) dell'articolo 25 qualora vi sia dolo.

Art. 27.

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DI DIMISSIONI

Il licenziamento del lavoratore non in prova, attuato non ai sensi dell'art. 26, o le dimissioni del lavoratore possono avere luogo in qualunque giorno della settimana con un preavviso di 6 giorni (48 ore) per anzianità ininterrotta fino ad un anno e di 15 giorni (120 ore) per anzianità superiori.

L'Azienda può esonerare il lavoratore dal prestare il lavoro nel periodo di preavviso, corrispondendogli però la intera retribuzione per le ore mancanti al compimento del periodo stesso.

Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo delle ferie.

Art. 28.

INDENNITÀ DI LICENZIAMENTO

All'atto del licenziamento, attuato non ai sensi dell'art. 26, l'Azienda deve corrispondere al lavoratore una indennità ragguagliata a:

a) giorni 6 (48 ore) per ciascuno dei primi 5 anni di anzianità ininterrotta;

b) giorni 10 (80 ore) per ciascuno dei successivi anni di anzianità ininterrotta oltre i 5 e fino ai 10 anni;

c) giorni 12 (96 ore) per ciascuno dei successivi anni di anzianità ininterrotta oltre i 10 e fino ai 18 anni;

d) giorni 15 (120 ore) per ciascuno dei successivi anni di anzianità ininterrotta oltre i 18 anni.

Trascorso il primo anno di servizio le frazioni di anno sono conteggiate per dodicesimi: le frazioni di mese superiori a 15 giorni sono computate come mese intero.

Le misure dell'indennità di cui al comma 1° si adottano per le anzianità maturate dal lavoratore a partire dal 1° gennaio 1947 sono calcolate in base alla intera retribuzione composta dalla paga di fatto, dalla indennità di contingenza e dalla indennità di mensa; si terrà inoltre conto della gratifica natalizia pari all'8,33% dei sopra elencati elementi retributivi.

Per l'anzianità già maturata al 1° gennaio 1947 l'indennità di licenziamento sarà corrisposta nella seguente misura:

— 4 giorni di paga per ciascuno dei primi 4 anni di anzianità;

— 5 giorni di paga per ciascuno dei successivi anni di anzianità dal 5° al 15° anno;

6 giorni di paga per ciascuno degli anni successivi al 15° anno.

I suddetti scaglioni di indennità verranno corrisposti per l'anzianità successiva al 1929, mentre per l'anzianità maturata fino a tale data verrà corrisposta per ciascun anno di anzianità l'indennità di 4 giorni.

In aggiunta alle indennità suddette e per le anzianità successive al 1° gennaio 1952 verranno corrisposte le seguenti integrazioni per ogni anno di servizio:

Operai specializzati	L.	8.100,—
Operai qualificati		7.300,—
Operai comuni e manovali	»	6.700,—

Per le anzianità comprese tra il 1° gennaio 1949 ed il 1° gennaio 1952 verranno invece corrisposte le seguenti integrazioni:

Operai specializzati	L.	5.850,—
Operai qualificati		5.650,—
Operai comuni e manovali		5.450,—

Art. 29.

INDENNITÀ IN CASO DI DIMISSIONI

In caso di dimissioni l'Azienda è tenuta a corrispondere ai lavoratori le aliquote sotto indicate della indennità di licenziamento prevista dall'articolo precedente con esclusione delle integrazioni:

1° il 50 % per gli aventi anzianità di servizio fino a 5 anni, salvo quanto detto al successivo comma;

2° il 75 % per gli aventi anzianità di servizio fino a 10 anni;

3° il 100 % per gli aventi anzianità di servizio oltre i 10 anni.

Per poter avere diritto alla competenza di cui al punto 1° il lavoratore dimissionario deve aver compiuto il secondo anno di servizio.

L'intero trattamento di cui al punto 3° è dovuto anche ai dimissionari per causa di infortunio sul lavoro o di malattia professionale, alle lavoratrici dimissionarie per causa di matrimonio o di gravidanza o di puerperio. Lo stesso trattamento sarà usato al lavoratore che si dimetta dopo il compimento del 60° anno di età se uomo, del 55° anno di età se donna.

TABELLA A

MINIMI CONTRATTUALI DI PAGA PER LE CATEGORIE OPERAIE DELLA II ZONA

ragguagliati ad 8 ore giornaliere di lavoro

Operai specializzati

superiori a 20 anni	L.	1.656,—
tra 18-20 anni	»	1.424,—
tra 16-18 anni		1.358,—

Operai qualificati

superiori a 20 anni	L.	1.520,—
tra 18-20 anni	»	1.307,—
tra 16-18 anni	»	1.246,—
sotto 16 anni	»	1.110,—

Operai comuni

superiori a 20 anni	L.	1.415,—
tra 18-20 anni	»	1.217,—
tra 16-18 anni		1.160,—
sotto 16 anni	»	1.033,—

Manovali

superiori a 20 anni	L.	1.322,—
tra 18-20 anni	»	1.137,—
tra 16-18 anni	»	1.084,—
sotto 16 anni	»	965,—

N. B. — I minimi dei minori sono stati determinati in base ai seguenti rapporti rispetto al minimo della corrispondente categoria adulti, fatto uguale a 100:

tra 18 e 20 anni	86
tra 16 e 18 anni	82
sotto i 16 anni	73

I minimi delle donne verranno determinati in base ai seguenti rapporti rispetto alla corrispondente categoria maschile adulti:

oltre 20 anni	88
tra 18 e 20 anni	84
tra 16 e 18 anni	75
sotto i 16 anni	66

PARTE TERZA

REGOLAMENTAZIONE PER GLI APPARTENENTI ALLA QUALIFICA SPECIALE

Art. 1

CRITERI DI APPARTENENZA

Quando la natura del lavoro sia tale che, pur non potendo dar luogo al riconoscimento della qualifica di impiegato, comporti tuttavia per il lavoratore l'esplicazione di mansioni di particolare rilievo rispetto a quelle attribuite agli operai a norma delle declaratorie delle classificazioni operaie, si applicherà il trattamento speciale previsto dalla presente regolamentazione.

Sono da considerare agli effetti del comma precedente:

a) le mansioni di guida e controllo nel coordinamento ed indirizzo di un gruppo di operai, anche se esplicanti compiti di manovalanza, semprechè in questo caso dette mansioni rivestano carattere di particolare rilievo;

b) le mansioni che, non essendo di guida e controllo, rivestono un carattere di specifica e particolare importanza rispetto a quella insita nelle mansioni attribuite agli operai a norma delle declatorie delle relative classificazioni oppure le mansioni che comportano fiducia e responsabilità tali da farle ritenere per analogia equivalenti a quelle della prima parte del presente punto *b)*.

Restano pertanto escluse le mansioni di ordinaria vigilanza, custodia, regolate dalle classificazioni operaie.

Art. 2.

CRITERI PER L'ASSEGNAZIONE AI GRADI

I lavoratori di cui si tratta sono divisi in due gradi.

Appartengono al primo grado i lavoratori per i quali l'esercizio delle mansioni specificate nell'art. 1 comporti:

— per il punto *a)* una specifica competenza ai fini della condotta di operazioni o servizi o impianti cui sono preposti e che rivestono carattere di particolare importanza per la loro natura o per la loro difficoltà e delicatezza;

— per il punto *b)* un grado di obbiettiva equivalenza alle mansioni di cui al punto precedente, per competenza o responsabilità e fiducia.

Appartengono al secondo grado tutti gli altri lavoratori aventi diritto alla qualifica speciale, tuttavia il sorvegliante ai pozzi di perforazione che abbia dimostrato attitudine e capacità nell'espletamento delle mansioni affidategli sarà promosso al primo grado trascorsi due anni dalla nomina.

Art. 3.

PERIODO DI PROVA

L'eventuale periodo di prova non può essere superiore ad un mese.

Durante il periodo di prova sussistono tra le parti tutti i diritti e gli obblighi della presente regolamentazione.

La risoluzione del rapporto può avere luogo ad iniziativa di ciascuna parte, in qualsiasi momento del periodo di prova senza preavviso e indennità.

Qualora il licenziamento avvenga oltre il 15° giorno deve essere corrisposta al lavoratore l'intera retribuzione afferente al periodo di prova prestabilito: qualora il licenziamento avvenga prima del 15° giorno devono essere corrisposte al lavoratore tante giornate di retribuzione quanti sono i giorni di effettivo lavoro.

Qualora alla scadenza del periodo di prova l'Azienda non proceda alla disdetta del rapporto di lavoro, il lavoratore si intenderà confermato in servizio.

Art. 4

PASSAGGIO DALLA QUALIFICA OPERAIA A QUELLA SPECIALE

Il passaggio dalla qualifica operaia a quella speciale non costituisce motivo per la risoluzione del rapporto di lavoro.

L'importo degli aumenti periodici maturati dal lavoratore ai sensi dell'art. 16 della regolamentazione operaia, verrà conservata in cifra trasformandolo nella percentuale afferente al nuovo minimo e contingenza.

L'anzianità di servizio prestato come operaio è utile agli effetti dei singoli istituti della presente regolamentazione, secondo le norme previste per ciascuno degli istituti stessi: per quanto riguarda poi la indennità di licenziamento, competente per la predetta anzianità di servizio, si fa luogo a miglioramenti che sono stabiliti dal successivo art. 23.

Art. 5.

CUMOLO DI MANSIONI

Al lavoratore al quale vengano affidate mansioni pertinenti ai due gradi di cui alla presente regolamentazione è riconosciuto il grado corrispondente alla mansione superiore, semprechè quest'ultima abbia carattere di rilievo e sia svolta con normale continuità.

Art. 6.

PASSAGGIO DI MANSIONI

La particolare qualifica attribuita al lavoratore non lo esime dalla osservanza di eventuali disposizioni di prestare temporaneamente la propria opera in mansioni diverse da quelle alle quali è normalmente adibito; possibilmente la disposizione deve tener conto della di lui qualifica, capacità ed attitudine e comunque non deve recare menomazioni e pregiudizio grave alla posizione inerente alla sua qualifica.

Nell'ipotesi, al lavoratore sarà corrisposta la retribuzione relativa alle nuove mansioni se queste afferiscono al grado superiore, mentre continuerà a percepire la retribuzione propria normale se le mansioni afferiscono al grado inferiore.

Però il lavoratore, che per almeno 45 giorni continuativi disimpegni mansioni afferenti al grado superiore, ha diritto al passaggio a detto grado tranne che si trovi nel caso di sostituzione temporanea per malattia, permesso e ferie, infortuni o, richiamo alle armi, aspettativa.

Ovviamente i passaggi di mansione non interrompono i rapporti di lavoro e le relative anzianità.

Art. 7

GIORNI FESTIVI

Sono considerati giorni festivi

a) tutte le domeniche ed i prestabiliti giorni di riposo settimanale ai sensi dell'art. 3 della parte comune;

b) la festa nazionale del 2 giugno e le ricorrenze del 25 aprile, del 1° maggio e del 4 novembre, o le altre eventualmente in sostituzione o in aggiunta venissero in seguito stabilite;

c) le quattordici seguenti festività

1) Capo d'Anno;
2) Epifania (6 gennaio);
3) S. Giuseppe (19 marzo);
4) Ascensione;
5) Corpus Domini
6) SS. Pietro e Paolo (29 giugno);
7) Assunzione (15 agosto);
8) Ognissanti (1° novembre);
9) Immacolata Concezione (8 dicembre);
10) Natale (25 dicembre);
11) Santo Stefano (26 dicembre);
12) Il giorno del S. Patrono del luogo ove ha sede lo stabilimento;
13) Il giorno di Pasqua
14) Il lunedì dopo la Pasqua.

Qualora taluna delle festività di cui alle lettere *b*) e *c*), eccettuata la Pasqua per la quale si provvede come sopra indicato, cadesse di domenica o in giornata destinata al riposo compensativo, è dovuta all'appartenente alla qualifica speciale una giornata di retribuzione (calcolata secondo le norme dell'art. 12) in aggiunta alla retribuzione mensile.

E' data per altro facoltà all'Azienda in luogo di corrispondere il trattamento anzidetto di far godere una giornata di riposo in una delle due settimane successive salvo diverso accordo diretto tra le parti.

Tale norma si applica anche nel caso che due festività di cui alle lettere *b*) e *c*) coincidano per una giornata domenicale o di riposo compensativo.

Per quanto concerne la Pasqua, invece, in via eccezionale ed in analogia per quanto fatto per gli operai, in coincidenza con essa viene corrisposto l'importo di una giornata intera di retribuzione.

In caso di coincidenza della festività del S. Patrono con una delle festività di cui alle lettere *b*) e *c*), è dovuta all'appartenente alla qualifica speciale una giornata di retribuzione (calcolata secondo le norme dell'art. 12) in aggiunta alla retribuzione mensile. E' data peraltro facoltà all'Azienda, in luogo di corrispondere il trattamento anzidetto, di far godere una giornata di riposo in una delle due settimane successive salvo diverso accordo fra le parti.

Qualora lo Stato riconoscesse in avvenire altre festività oltre le quattordici sopra elencate od in luogo di taluna di esse, l'elenco di cui sopra si intenderà integrato e variato con le nuove festività riconosciute.

Il lavoro nelle festività indicate nella lettera *a*) è consentito sotto l'osservanza delle norme di cui allo articolo 3 della parte comune sul riposo settimanale, mentre il lavoro nelle altre festività indicate nelle lettere *b*) e *c*) è consentito nei casi di riconosciuta necessità; comunque, la effettuazione del lavoro è condizionata alla corresponsione del trattamento economico di cui al successivo art. 8 della presente regolamentazione.

Art. 8.

LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO, FESTIVO E A TURNI - MAGGIORAZIONI

E' considerato lavoro straordinario quello effettuato oltre i limiti dell'art. 6 della collegata regolamentazione operaia, ossia oltre le ore 8 giornaliere o le 48 settimanali per i lavoratori a regime normale di orario e oltre le 10 giornaliere o le 60 settimanali per i lavoratori compresi nelle deroghe ed eccezioni di legge o contrattuali in vigore, fermo restando quanto disposto dall'art. 10 della collegata regolamentazione operaia sul recupero delle ore non compiute nel pomeriggio del sabato.

E' considerato lavoro notturno quello effettuato tra le ore 21 e le ore 5 antimeridiane.

E' considerato lavoro festivo quello effettuato nelle giornate destinate al riposo settimanale o nelle festività infrasettimanali e nazionali.

Per i lavoratori soggetti alle deroghe ed eccezioni alla legge sul riposo domenicale e settimanale, lo spostamento del giorno destinato al riposo settimanale deve essere preavvertito non più tardi del secondo giorno antecedente a quello predeterminato per il riposo stesso; nel caso contrario il lavoro prestato in tale giorno darà luogo al trattamento stabilito per il lavoro festivo.

Nessun lavoratore può esimersi dall'effettuare, nei limiti previsti dalla legge, il lavoro straordinario, quello notturno e quello festivo, salvo giustificati motivi individuali di impedimento.

Il lavoro straordinario e quello festivo devono essere disposti e autorizzati.

Le percentuali di maggiorazioni per retribuire le prestazioni anzidette sono le seguenti:

1) lavoro straordinario diurno (feriale)
   per la prima ora 25 %
   ore successive 35 %
2) lavoro non straordinario compiuto nei giorni considerati festivi 50 %
3) lavoro notturno non compreso in turni avvicendati 50 %
4) lavoro notturno effettuato in turni avvicendati 10 %
5) lavoro straordinario festivo 70 %
6) lavoro straordinario notturno (compreso e non compreso in turni avvicendati)
   per la prima ora 60 %
   ore successive 75 %

Per le ore di lavoro domenicale che superano l'orario normale settimanale di cui all'art. 6 (48 e 60) della collegata regolamentazione operaia, sarà applicata la percentuale di maggiorazione del 70 %.

Le percentuali di cui sopra vanno calcolate sulla quota oraria di retribuzione di cui all'art. 12 e non sono cumulabili dovendosi intendere che la maggiore assorbe la minore.

Nel caso di lavoro straordinario o festivo al lavoratore competono, per le ore di lavoro prestate ed a parte della retribuzione mensile, le corrispondenti quote di retribuzione oraria debitamente maggiorate secondo le percentuali di cui sopra.

Art. 9.

TRATTAMENTO ECONOMICO MINIMO

Il minimo mensile, afferente a ciascuno dei due gradi stabiliti per i lavoratori aventi la qualifica speciale, è riportato nell'allegata tabella, parte integrante, a tutti gli effetti, del presente contratto.

Art. 10.

COMPENSO SPECIALE

Fermo restando quanto previsto dagli artt. 6 e 10 della parte seconda, per quanto attiene all'orario di lavoro ed alla disciplina del lavoro nel pomeriggio del sabato, al lavoratore avente la qualifica speciale sarà corrisposta per le ore di lavoro compiuto oltre le 44 e fino alle 48 settimanali, in aggiunta alla normale retribuzione, un compenso pari al 4 % del minimo tabellare di categoria e della relativa indennità di contingenza.

Il compenso suddetto non fa parte della retribuzione ad alcun effetto contrattuale.

Art. 11.

AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ

Il lavoratore ha diritto, per ogni biennio di effettivo servizio, ad una maggiorazione del 5 %, da applicarsi sul minimo tabellare e sulla indennità di contingenza del grado di appartenenza, fino a raggiungere la percentuale massima complessiva del 70 %. Gli aumenti periodici decorreranno dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di servizio.

Nel caso di passaggio da operaio e dal 2° al 1° grado il lavoratore manterrà, in aggiunta al nuovo minimo tabellare ed alla relativa indennità di contingenza, l'importo in cifre degli aumenti periodici maturati nel grado di provenienza. Tale importo, ai fini del raggiungimento della percentuale massima del 70 %, sarà tradotto nella percentuale corrispondente all'ammontare complessivo del minimo tabellare del nuovo grado e della corrispondente indennità di contingenza in atto alla data del passaggio di grado.

Il lavoratore avrà successivamente diritto a maturare tanti aumenti periodici del 5 % o frazione, quanti ne occorrono per raggiungere la percentuale massima complessiva del 70 % del nuovo minimo tabellare e della corrispondente indennità di contingenza. La frazione del biennio in corso al momento del passaggio di grado sarà utile agli effetti della maturazione del successivo aumento periodico.

Gli aumenti periodici non potranno essere assorbiti da eventuali aumenti di merito, nè questi potranno essere assorbiti dagli aumenti periodici maturati o da maturare. Tuttavia gli aumenti periodici di cui al presente articolo assorbono gli eventuali già concessi per lo stesso titolo.

In caso di variazione dei minimi tabellari mensili la percentuale complessiva corrispondente agli aumenti periodici già maturati verrà applicata sulla somma del nuovo minimo tabellare e della corrispondente indennità di contingenza in atto al 31 dicembre dell'anno precedente con la stessa decorrenza della variazione. Viceversa il ricalcolo degli aumenti periodici di anzianità, per quanto concerne la variazione della indennità di contingenza, verrà effettuato al termine di ogni anno solare sulla contingenza in atto al 31 dicembre e avrà applicazione dal 1° gennaio successivo.

In caso di trasferimento del lavoratore, la percentuale complessiva verrà applicata sul minimo tabellare del grado di appartenenza e sulla corrispondente indennità di contingenza in vigore nel luogo di destinazione.

La frazione di biennio in corso alla data di entrata in vigore del presente contratto sarà utile agli effetti della maturazione dell'aumento biennale.

Art. 12.

RETRIBUZIONE ORARIA E GIORNALIERA

La retribuzione oraria si ottiene dividendo per 180 la retribuzione mensile.

La retribuzione giornaliera si ottiene dividendo per 25 la stessa retribuzione mensile.

Agli effetti di cui sopra si intende per retribuzione mensile quella prevista dai numeri 1° e 2° dell'art. 10 della parte comune.

Art. 13.

TREDICESIMA MENSILITÀ

A norma di quanto stabilito dall'art. 17 dell'Accordo Interconfederale 27 ottobre 1946, l'Azienda è tenuta a corrispondere al lavoratore, nell'occasione della ricorrenza natalizia, una tredicesima mensilità di importo ragguagliato alla retribuzione globale di fatto percepita dal lavoratore stesso.

La corresponsione deve avvenire, normalmente, alla vigilia di Natale.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore non in prova ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità quanti sono i mesi di servizio prestato presso l'Azienda computando come mese intero la frazione del mese superiore a 15 giorni. Però il periodo di prova seguito da conferma è considerato utile per il calcolo dei dodicesimi di cui sopra.

Art. 14.

INDENNITÀ DI PERFORAZIONE E COMPENSO VAPORE

Ai turnisti addetti ai cantieri di perforazione verrà corrisposta una indennità di L. 250 per ogni giorno di presenza sul cantiere.

Inoltre, quando il lavoro si svolge presso pozzi di perforazione in eruzione che scaricano nell'atmosfera vapore in quantità tale che a giudizio del Servizio causi disagio al lavoratore, verrà corrisposta una ulteriore indennità pari al 4 % della retribuzione (paga e contingenza) per ogni ora di prestazione in presenza di vapore.

Le indennità sopra indicate non fanno parte della retribuzione ad alcun effetto contrattuale.

Art. 15.

TRATTAMENTO IN CASO DI SOSPENSIONE O DI RIDUZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO

Per il trattamento da usarsi in caso di sospensione o di riduzione dell'orario di lavoro si richiamano le norme di cui agli Accordi Interconfederali 30 marzo 1946 per il Nord e 23 maggio 1946 per il Centro-Sud in base alle quali, nel caso di sospensione del lavoro o di riduzione della durata dell'orario di lavoro disposte dall'Azienda o dalle competenti Autorità, la retribuzione mensile e, in linea eccezionale ed a questi particolari effetti, la indennità di contingenza e l'eventuale terzo elemento, non subiranno riduzioni.

Art. 16.

PAGAMENTO DELLA RETRIBUZIONE

La retribuzione deve essere corrisposta non oltre la fine del mese e deve essere accompagnata da una busta o prospetto equivalente contenente tutti gli elementi specificati all'art. 19 della collegata regolamentazione operai.

Nel caso che l'Azienda ritardi di oltre 10 giorni il pagamento, decorreranno di pieno diritto gli interessi nella misura del 5 % in più del tasso ufficiale di sconto con decorrenza dalla scadenza di cui al comma precedente: inoltre il lavoratore avrà la facoltà di risolvere il rapporto di lavoro con diritto alla corresponsione della indennità di licenziamento e di mancato preavviso.

Nel caso di contestazione su taluno degli elementi della retribuzione, al lavoratore dovrà comunque essere regolarmente corrisposta la parte di retribuzione non contestata.

Art. 17.

FERIE

Nel corso di ogni anno feriale il lavoratore ha diritto ad un periodo di riposo (ferie), con decorrenza degli elementi retributivi mensilmente percepiti in servizio, secondo i termini sotto indicati:

— giorni 15 per gli aventi anzianità di servizio da 1 a 5 anni compiuti;

— giorni 20 per gli aventi anzianità oltre i 5 e fino a 10 anni compiuti;

— giorni 25 per gli aventi anzianità oltre i 10 e fino ai 20 anni compiuti;

— giorni 30 per gli aventi anzianità oltre i 20 anni.

L'anzianità di servizio afferente al periodo antecedente alla data di assegnazione alla qualifica speciale ed alle ex categorie speciali, di cui ai preesistenti accordi interconfederali (30 maggio 1946 e 27 ottobre 1946 per il Nord 23 maggio 1946 per il Centro-Sud) è considerata utile, agli effetti del presente articolo, per il 50 % della sua entità.

Il riposo annuale ha normalmente carattere continuativo: le festività previste dal precedente art. 7 che cadono in tale periodo non sono computabili agli effetti delle ferie, mentre è consentito che si faccia luogo ad un corrispondente prolungamento delle ferie stesse od al pagamento dell'indennizzo come specificato al successivo comma quinto. La scelta dell'epoca sarà fatta di comune accordo compatibilmente con le esigenze di servizio.

Il lavoratore può chiedere il godimento delle ferie nell'anno feriale di maturazione.

Non è ammessa la rinuncia o la non concessione delle ferie ed in caso di giustificato impedimento il godimento delle ferie deve essere compensato con una indennità sostitutiva corrispondente alla retribuzione dovuta per le giornate di ferie non godute, da calcolare nella misura della retribuzione in atto al momento della liquidazione.

In caso di licenziamento il periodo di ferie non può coincidere con la decorrenza del periodo di preavviso, mentre il lavoratore ha diritto alla liquidazione dei dodicesimi di ferie corrispondenti alla frazione di anno feriale incompiuto, semprechè non abbia già usufruito del relativo periodo di ferie, nel quale caso sarà tenuta a rimborsare il corrispondente indennizzo per le ferie godute in più dei dodicesimi maturati. Le frazioni superiori a 15 giorni saranno computate come mese intero.

Qualora il lavoratore venga richiamato in servizio durante il periodo di ferie l'Azienda è tenuta ad usargli, sia per il rientro in sede che per il ritorno nella località ove trascorreva le ferie, il trattamento di trasferta previsto dall'art. 9 della parte comune.

Art. 18.

CONGEDO MATRIMONIALE

Per il caso di matrimonio si fa rimando alle norme dell'Accordo Interconfederale 31 maggio 1941, sulla disciplina della materia.

In tal modo il lavoratore usufruirà di un congedo di giorni 8, peraltro elevabile a sua richiesta fino a giorni 15. Il trattamento economico di cui al contratto interconfederale predetto viene integrato fino alla misura di giorni 15 di intera retribuzione, qualunque sia la durata del congedo.

Nel caso che l'istituto in questione subisca variazioni per nuovi accordi interconfederali, sia in rapporto alla durata del permesso che in rapporto al trattamento economico, il trattamento previsto nel presente articolo si intenderà sostituito fino alla concorrenza del nuovo trattamento interconfederale.

Art. 19.

TRASFERIMENTO

Al lavoratore trasferito da uno stabilimento all'altro dell'Azienda, situato in diversa località, sempre che tale trasferimento porti come conseguenza l'effettivo cambio di residenza o di domicilio, deve essere corrisposto l'importo previamente concordato con l'Azienda, delle spese di trasporto per sè e per i familiari che con lui si trasferiscono, nonchè delle spese per il trasporto delle masserizie. Al lavoratore ed ai familiari di cui sopra è consentito che i viaggi in ferrovia siano effettuati in seconda classe.

Inoltre gli deve essere corrisposta limitatamente alla durata del viaggio e per sè e per i familiari che lo seguono nel trasferimento la indennità di trasferta di cui all'art. 9 della parte comune.

In aggiunta gli deve essere corrisposta, se celibe, una indennità di trasferimento commisurata a mezza mensilità della intera retribuzione che andrà a percepire nella nuova residenza; se capo famiglia una mensilità della stessa retribuzione.

Il lavoratore ha diritto al rimborso delle eventuali spese effettivamente sopportate per anticipata risoluzione di regolare e provato contratto di affitto per l'abitazione lasciata.

Il lavoratore che non accetta il trasferimento ha diritto, se licenziato, alle normali indennità di liquidazione previste dalla presente regolamentazione.

CHIARIMENTO A VERBALE

Si chiarisce che con l'espressione « effettivo cambio di domicilio » non si è inteso affermare che il cambio della stabile dimora, conseguente e causato dal trasferimento del lavoratore, debba necessariamente risultare anche agli effetti anagrafici.

Art. 20.

TRATTAMENTO IN CASO DI MALATTIA E DI INFORTUNIO

L'assenza per malattia e per infortunio deve essere comunicata all'Azienda entro il normale orario di lavoro della giornata in cui si verifica l'assenza stessa: in mancanza della comunicazione, salvo il caso di giustificato impedimento, l'assenza verrà considerata ingiustificata. A richiesta dell'Azienda il lavoratore è tenuto ad esibire il certificato medico.

Avvenendo la interruzione del servizio per malattia od infortunio, sia professionali che non professionali e sempreché non siano causati da eventi gravemente colposi a lui imputabili (es: ferimento in rissa da lui provocata, ubriachezza, etc.) è dovuto al lavoratore non in prova il seguente trattamento:

1) conservazione del posto per mesi 6 agli aventi aznianità di servizio fino a 5 anni;

2) conservazione del posto per mesi 9 agli aventi anzianità di servizio fino a 10 anni:

3) conservazione del posto per mesi 12 agli aventi anzianità di servizio oltre i 10 anni.

Tenuto conto del trattamento economico che compete al lavoratore da parte della Mutua o dell'INAIL, l'Azienda integrerà tale trattamento fino ad assicurare il godimento della intera retribuzione per un massimo di 6 mensilità nell'anno solare.

Per i periodi di conservazione del posto successivi ai 6 mesi, verrà corrisposta metà della retribuzione.

Sia agli effetti del trattamento economico, che agli effetti della conservazione del posto, si considera prosecuzione del periodo di malattia quello che intervenga non oltre 30 giorni dalla cessazione della malattia precedente.

Superando il termine di conservazione del posto, ove l'Azienda risolva il rapporto, dovrà corrispondere al lavoratore le normali indennità previste dalla presente regolamentazione per il caso di licenziamento.

Il lavoratore posto in preavviso di licenziamento usufruirà del trattamento sopraindicato fino alla scadenza del preavviso stesso.

L'anzianità di servizio afferente al periodo antecedente alla data di assegnazione alla categoria speciale od alle ex categorie speciali, di cui ai preesistenti accordi interconfederali (30 marzo 1946 e 27 ottobre 1946 per il Nord, 23 maggio 1946 per il Centro-Sud), è considerata utile, agli effetti del presente articolo, per il 50 % della sua entità.

Per quanto concerne l'assistenza di malattia a favore del lavoratore si fa rimando alle esistenti disposizioni di legge o di contratto collettivo.

Art. 21.

ASPETTATIVA PER MALATTIA

Al lavoratore che abbia un'anzianità di servizio non inferiore a 5 anni, l'Azienda può concedere, alla scadenza del periodo di conservazione del posto di cui al precedente art 20 una aspettativa per malattia fino a tre mesi, la quale è successivamente prorogabile sino ad un massimo di altri tre mesi nel caso di ulteriori documentante necessità convalescenziarie.

L'aspettativa concessa a norma del comma precedente non comporta ad alcun effetto la maturazione dell'anzianità nè il diritto alla retribuzione

Art. 22.

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DI DIMISSIONI

Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza previa disdetta che decorre dalla metà o alla fine di ciascun mese e deve essere comunicata per iscritto.

Il lavoratore ha diritto ai seguenti termini di preavviso di licenziamento:

Anni di servizio:

— fino a 5 anni compiuti 1° grado 1 mese: 2° grado mezzo mese

— oltre i 5 anni e fino ai 10 anni compiuti: 1° grado 1 mese e mezzo, 2° grado 1 mese:

— oltre i 10 anni, 1° grado 2 mesi, 2° grado 1 mese e mezzo.

L'anzianità di servizio afferente al periodo antecedente alla data di assegnazione alla qualifica speciale od alle ex categorie speciali di cui ai preesistenti accordi interconfederali (30 marzo 1946 e 27 ottobre 1946 per il Nord, 23 maggio 1946 per il Centro-Sud) è considerata utile, agli effetti del presente articolo, per il 50 per cento della sua entità.

Il lavoratore dimissionario è tenuto a dare un preavviso di dimissioni secondo termini ridotti al 50 per le varie anzianità nel caso di licenziamento.

La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei predet i termini di preavviso, deve corrispondere all'altra una indennità pari alla retribuzione corrispondente al periodo di mancato preavviso. Il datore di lavoro ha diritto di ritenere l'indennizzo spettantegli a norma di quanto sopra detto sulle competenze dovute al lavoratore

Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo delle ferie ed è considerato utile agli effetti del computo della indennità di licenziamento.

Durante il periodo di preavviso il datore di lavoro deve concedere al lavoratore dei permessi per la ricerca di nuova occupazione: la distribuzione e la durata dei permessi stessi sono stabiliti dal datore di lavoro in rapporto alle esigenze dell'Azienda.

Art. 23.

INDENNITÀ DI LICENZIAMENTO

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro da parte dell'Azienda, non causato da provvedimento disciplinare ai sensi dell'art. 26 della collegata regolamentazione operaia, al lavoratore compete per la anzianità maturata successivamente all'assegnazione alla qualifica speciale od ai preesistenti contratti interconfederali (30 maggio 1946 e 27 ottobre 1946 per il Nord, 23 maggio 1946 per il Centro-Sud), una indennità da computare come segue sulla retribuzione mensile:

a) per ciascuno dei primi due anni i 15/30;

b) per ciascuno degli anni successivi fino al decimo compreso i 20/30;

c) per ciascuno degli anni successivi al decimo i 25/30.

Trascorso il primo anno di servizio le frazioni di anno verranno conteggiate per dodicesimi, le frazioni di mese superiori a 15 giorni saranno computate come mese intero.

Per il lavoratore che proviene dalla qualifica operaia la liquidazione della indennità di licenziamento afferente all'anzianità di servizio prestato in tale qualifica, computata in giorni secondo le misure previste dall'art. 28 della collegata regolamentazione operaia e differita al momento della risoluzione del rapporto di lavoro disciplinato dalla presente regolamentazione, è fatta aggiungendola al computo dell'indennità di licenziamento risultante a norma dei comma precedenti.

Sempre nell'ipotesi della provenienza dalla qualifica operaia e nel caso che l'anzianità di servizio in tale qualifica sia superiore ai diciotto anni, il lavoratore conserva per i primi due anni di appartenenza alla sua qualifica inerente alla presente regolamentazione la misura di indennità di licenziamento massima raggiunta nella qualifica operaia.

La trasformazione dell'indennità di licenziamento dal computo in giorni, di cui ai due comma precedenti, a quello in trentesimi deve essere fatto moltiplicando il numero dei giorni predetti per il rapporto di 30:25.

La liquidazione della indennità determinata ai sensi dei comma precedenti o della successiva norma transitoria (per i casi in cui ricorra l'applicazione di questa), deve essere fatta sulla retribuzione in atto di momento della risoluzione del rapporto di lavoro.

Agli effetti del presente articolo sono compresi nella retribuzione, oltre agli eventuali premi di produzione, partecipazione agli utili e provvigioni (tutti da calcolare nella media percepita nell'ultimo triennio o nel minor periodo di servizio che fosse stato prestato), ad un dodicesimo della tredicesima mensilità, anche tutti gli elementi retributivi aventi carattere continuativo o che siano di ammontare determinato, nonchè la indennità di contingenza.

In aggiunta alle indennità suddette e per le anzianità successive al 1° gennaio 1952 verrà corrisposta una integrazione di L. 11.100 per ogni anno di servizio, mentre per le anzianità comprese tra il 1° gennaio 1949 ed il 31 dicembre 1951 verrà corrisposta una integrazione di L. 8.000 per ogni anno di servizio, indipendentemente dal grado di appartenenza del lavoratore.

NORMA TRANSITORIA all'art. 23

Per il lavoratore attualmente in servizio, per il quale è ricorso il diritto alla assegnazione alle ex categorie speciali ai sensi dell'accordo interconfederale 25 marzo 1946 per il Centro-Sud è riconosciuta, agli effetti del primo comma dell'articolo, l'anzianità per il servizio prestato nelle mansioni che hanno dato poi diritto all'attribuzione della qualifica predetta, fino a risalire come per il Nord al 1° gennaio 1945.

Per l'anzianità nella qualifica speciale precedente al 1° gennaio 1945, l'indennità per ogni anno di servizio sarà corrisposta nella seguente misura:

a) 5 giorni di paga per ciascuno dei primi 4 anni di anzianità;

b) 7 giorni di paga per ciascuno dei successivi anni di anzianità dal 5° al 15°:

c) 9 giorni di paga per ciascuno degli anni successivi al 15°

Art 24.

INDENNITÀ IN CASO DI DIMISSIONI

Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro in seguito a dimissioni, devono essere corrisposte al lavoratore le aliquote sottoindicate della indennità di licenziamento prevista dall'art. 23 della presente regolamentazione, con esclusione della integrazione in misura fissa:

— il 50% quando il lavoratore all'atto delle dimissioni non abbia superato i 5 anni di servizio;

— l'intero trattamento quando il lavoratore all'atto delle dimissioni abbia superato i 5 anni di servizio.

L'anzianità di servizio afferente al periodo antecedente alla data di assegnazione alla qualifica speciale ed alle ex categorie speciali di cui ai precedenti accordi interconfederali (30 marzo 1946 e 27 ottobre 1946 per il Nord, 23 maggio 1946 per il Centro-Sud) è considerata utile agli effetti del presente articolo.

L'intero trattamento è pure dovuto ai dimissionari per cause di malattia o di infortunio e alle donne anche per causa di matrimonio o di gravidanza. Lo stesso trattamento verrà usato ai lavoratori che, qualunque sia l'anzianità di servizio, diano le dimissioni dopo aver superato se uomini gli anni 60, se donne gli anni 55.

Art. 25.

RICHIAMO A DISPOSIZIONI VARIE DELLA REGOLAMENTAZIONE DEGLI OPERAI

Per gli istituti non previsti nella presente regolamentazione, si intendono richiamate le norme contenute nella parte distinta della collegata regolamentazione per gli operai, ad eccezione delle norme relative agli articoli 13 e 14

TABELLA *B*

MINIMI MENSILI CONTRATTUALI DI PAGA PER GLI APPARTENENTI ALLA QUALIFICA SPECIALE DELLA II ZONA

1° *grado*:

superiori a 21 anni	L. 60.200
sotto i 21 anni	» 57.800

2° *grado*:

superiori a 21 anni	L. 45.750
tra 20-21 anni	» 43.950
tra 19-20 anni	» 39.250
tra 18-19 anni	» 37.100

N. B. — I minimi dei minori sono stati determinati in base ai seguenti rapporti rispetto al minimo delle categorie adulti:

20-21 anni	96
19-20 anni	86
18-19 anni	81

PARTE QUARTA

REGOLAMENTAZIONE PER GLI APPARTENENTI ALLA QUALIFICA IMPIEGATIZIA

Art. 1.

PERIODO DI PROVA

L'assunzione può avvenire con un periodo di prova non superiore a sei mesi per gli impiegati di 1ª categoria e a tre mesi per quelli delle altre categorie. Il periodo di prova è ridotto rispettivamente a tre mesi ed a due mesi per i seguenti impiegati:

a) per gli amministrativi che, con analoghe mansioni, abbiano prestato servizio per almeno un biennio presso altre aziende;

b) per i tecnici che, con analoghe mansioni, abbiano prestato servizio per almeno un biennio presso altre aziende che esercitano la stessa attività.

L'obbligo del periodo di prova deve risultare dalla lettera di assunzione di cui all'art. 1 della parte comune e non è ammessa nè la protrazione nè la rinnovazione.

Nel corso del periodo di prova la risoluzione del rapporto di impiego può avvenire in qualsiasi momento ad iniziativa di ciascuna delle due parti e non fa ricorrere il reciproco obbligo del preavviso nè l'obbligo della indennità di licenziamento.

Scaduto il periodo di prova senza che sia intervenuta la disdetta, l'assunzione dell'impiegato diviene definitiva e l'anzianità di servizio decorrerà dal giorno dell'assunzione stessa.

Durante il periodo di prova sussistono fra le parti i diritti e gli obblighi previsti dalla presente regolamentazione, salvo che non sia diversamente disposto e comunque ad eccezione dei diritti ed obblighi relativi alle norme sulla previdenza, le quali però, dopo il superamento del periodo stesso, devono essere applicate a decorrere dal giorno dell'assunzione.

Per quanto concerne il compenso afferente al periodo di prova interrotto o non seguito da conferma, l'Azienda è tenuta a retribuire il solo periodo di servizio prestato qualora la risoluzione sia avvenuta per dimissioni o qualora essa sia avvenuta per licenziamento durante i primi due mesi nel caso dell'impiegato di prima categoria e durante il primo mese nel caso dell'impiegato di seconda e terza categoria. In tutti gli altri casi, l'Azienda è tenuta a corrispondere la retribuzione fino alla metà o alla fine del mese in corso, a seconda, che il licenziamento o le dimissioni avvengano entro la prima o la seconda quindicina del mese stesso.

Art. 2.

CLASSIFICAZIONE DEGLI IMPIEGATI

Gli impiegati sono classificati, a seconda delle mansioni effettivamente esplicate, nelle seguenti categorie:

1ª *Categoria* *Gruppo* A:

Appartengono al Gruppo *A* gli impiegati di concetto con funzioni direttive per l'attuazione delle disposizioni impartite dai Dirigenti Aziendali o comunque con equivalenti mansioni di particolare importanza e delicatezza che implichino notevoli responsabilità.

Gruppo B:

Appartengono al Gruppo *B* gli impiegati di concetto con mansioni di importanza e di responsabilità.

2ª *Categoria* *Gruppo* A:

Appartengono al Gruppo *A* gli impiegati di concetto che in funzione del servizio, ufficio o impianto cui sono preposti o addetti, esplichino mansioni di maggior importanza di quelle affidate agli impiegati di cui alla definizione che segue.

Gruppo B:

Appartengono al Gruppo *B* gli impiegati di concetto.

3ª *Categoria* *Gruppo* A:

Appartengono al Gruppo *A* gli impiegati con mansioni d'ordine.

Gruppo B:

Appartengono al Gruppo *B* gli impiegati d'ordine addetti a mansioni che non richiedono una particolare preparazione, esperienza e pratica di ufficio.

Esemplificazione delle mansioni impiegatizie

A titolo di esempio, si indicano le mansioni corrispondenti a ciascuna categoria impiegatizia:

1ª *Categoria* A:

Capo zona di 1ª;
Capi degli uffici: studi e ricerche minerarie, geologico, geotecnico.

1ª *Categoria* B:

Capo zona di 2ª;
Geologo capo.

2ª *Categoria* A:

Assistente tecnico di 1ª;
Tecnico progettista;
Topografo capo;
Capo gruppo misure di vapore;
Geologo di cantiere;
Analista.

2ª *Categoria* B:

Assistente tecnico di 2ª;
Perito chimico analista;
Calcolatore misure di vapore;
Disegnatore particolarista;
Aiuto geologo (laureato);
Topografo;
Aiuto analista (laureato);
Segretario del Servizio.

3ª *Categoria* A:

Allievo assistente tecnico;
Aiuto calcolatore misure di vapore;
Disegnatore;

Aiuto topografo
Allievo geologo (diplomato).
Allievo analista (diplomato):
Addetto contabilità mano d'opera e materiali:
Archivista;
Stenodattilografo.

3° *Categoria* B:

Lucidista:
Dattilografo:
Aiuto archivista.
Compilatore di rapporti e documenti contabili semplici.

Art. 3.

PASSAGGIO DALLA QUALIFICA OPERAIA O DALLA QUALIFICA SPECIALE ALLA QUALIFICA IMPIEGATIZIA

A) *Passaggio dalla qualifica operaia alla qualifica impiegatizia*

In tale caso il lavoratore ha diritto al trattamento di licenziamento e si considera assunto « ex novo » con la nuova qualifica e con il riconoscimento, agli effetti del preavviso e della indennità di licenziamento afferenti al nuovo rapporto e semprechè abbia superato come operaio l'anzianità di servizio di sei anni, di una anzianità convenzionale impiegatizia pari a sei mesi ogni due anni dell'anzianità di servizio operaio.

B) *Passaggio dalla qualifica speciale alla qualifica impiegatizia*:

In tal caso il lavoratore ha diritto al trattamento di licenziamento e si considera assunto « ex novo » con la nuova qualifica e con il riconoscimento, agli effetti del preavviso e della indennità di licenziamento, di una anzianità convenzionale impiegatizia pari a 6 mesi ogni 2 anni della anzianità maturata presso l'Azienda, sia come operaio e sia come appartenente alla qualifica speciale e semprechè questa anzianità complessiva sia superiore a sei anni.

Tuttavia per gli istituti afferenti al trattamento in caso di malattia o di infortunio ed al trattamento di ferie disciplinati dalla presente regolamentazione, l'anzianità convenzionale da attribuire al lavoratore corrisponde all'intera anzianità già riconosciutagli nella precedente qualifica speciale a norma degli articoli 17 e 20 della relativa e collegata regolamentazione.

Per quanto concerne gli aumenti periodici di anzianità, l'importo in cifra di quelli maturati nella qualifica speciale, ai sensi dell'art. 11 della regolamentazione relativa, verrà aggiunto al minimo tabellare della categoria impiegatizia e gruppo di assegnazione e relativa indennità di contingenza e tradotto nel numero di aumenti periodici e corrispondente percentuale, riferiti al predetto minimo tabellare e relativa indennità di contingenza nelle misure di cui all'art. 12 della presente regolamentazione.

Successivamente il lavoratore avrà diritto a maturare tanti aumenti periodici residui, nelle misure predette, quanti ne occorrono per raggiungere la percentuale complessiva prevista nell'articolo stesso sul minimo tabellare di stipendio della categoria impiegatizia di assegnazione e relativa indennità di contingenza.

Nel caso di dimissioni, date successivamente al passaggio di qualifica, l'anzianità utile, agli effetti della attribuzione della aliquota dell'indennità di licenziamento di cui al successivo art. 27, è quella intera considerata utile nella precedente qualifica speciale agli effetti della relativa regolamentazione.

Art. 4.

CUMULO DI MANSIONI

All'impiegato al quale vengono affidate mansioni pertinenti a diverse categorie, è riconosciuta la categoria corrispondente alla mansione superiore, semprechè quest'ultima abbia carattere di rilievo e sia svolta con normale continuità.

Art. 5.

PASSAGGIO DI MANSIONI

In relazione alle esigenze aziendali, l'impiegato può essere assegnato temporaneamente a mansioni diverse da quelle inerenti alla sua categoria, purchè ciò non comporti alcun peggioramento economico nè alcun mutamento sostanziale della sua posizione morale nei riguardi dell'Azienda.

Trascorso un periodo di mesi sei nel disimpegno delle mansioni di prima categoria e di mesi tre nel disimpegno delle mansioni delle altre categorie, l'impiegato passerà senz'altro a tutti gli effetti alla categoria superiore.

Agli effetti del passaggio di categoria previsto dal comma precedente, il disimpegno delle mansioni di categoria superiore può essere effettuato anche non continuativamente, purchè la somma dei singoli periodi, corrispondenti ai termini predetti, sia compresa in un massimo di mesi dodici per il passaggio alla prima categoria e di mesi otto per il passaggio alle altre categorie.

La esplicazione di mansioni di categoria superiore in sostituzione di altro impiegato assente per malattia, infortunio, ferie, servizio militare, aspettativa, etc. non dà luogo a passaggio di categoria, salvo il caso della mancata riammissione dell'impiegato sostituito nelle sue precedenti mansioni.

All'impiegato comunque destinato a compiere mansioni inerenti a categoria superiore alla sua deve essere corrisposto un compenso di importo non inferiore alla differenza fra la retribuzione minimo della sua categoria e quella minima della categoria superiore.

Art. 6.

ABITI DA LAVORO

Agli impiegati tecnici di stabilimento o laboratorio, verrà fornito gratuitamente ogni anno un abito da lavoro (tuta o vestaglia o camice, etc.).

Art. 7

ORARIO DI LAVORO

Per la durata normale dell'orario di lavoro si fa riferimento alle norme di legge ed alle relative deroghe ed eccezioni.

L'orario di lavoro del sabato non può superare le quattro ore e deve cessare non oltre le ore tredici senza che ciò possa dar luogo a recupero delle ore effettuate in meno: in caso di protrazione di orario oltre i predetti limiti dovrà essere corrisposta la retribuzione oraria di cui all'art 14 per le ore lavorate in più fino a 48 settimanali.

Per l'impiegato la cui prestazione è connessa con il lavoro dello stabilimento, vale la distribuzione stabilita dal normale orario di fabbrica. Per le ore prestate in più, oltre le 8 ore giornaliere nei primi cinque giorni della settimana ed oltre le 4 ore del sabato, fino alla concorrenza delle 48 ore settimanali, l'impiegato ha diritto alla corresponsione della normale retribuzione oraria di cui al predetto articolo.

All'impiegato al quale è consentita, in deroga od eccezione alle norme di legge sulla limitazione dello orario di lavoro, la protrazione dell'orario stesso oltre i normali limiti, il lavoro prestato in più fino alla concorrenza delle ore 10 giornaliere e 60 settimanali, è compensato nella misura indicata dal precedente comma.

Restano ferme le condizioni di miglior favore, non derivanti da circostanze contingenti o di natura transitoria.

CHIARIMENTO A VERBALE

Per gli impiegati, nello stabilire le norme sulla disciplina della durata del lavoro e del lavoro straordinario, non si è inteso introdurre alcuna modifica a quanto disposto dall'art. 1 dei regio decreto-legge 15 marzo 1923, n. 695, il quale esclude dalla limitazione dell'orario impiegati con funzioni direttive svolgenti determinate mansioni.

A tale effetto ed ai sensi dell'art 3, n. 2 del regio decreto 10 dicembre 1923, n. 1955 (regolamento per l'applicazione del regio decreto-legge sopra citato) si conferma che è da considerare personale direttivo — escluso dalla limitazione dell'orario di lavoro — « quello preposto alla Direzione tecnica od amministrativa dell'Azienda o di un reparto di essa con la diretta responsabilità dell'andamento dei servizi », personale quindi da non identificare necessariamente con quello avente generiche funzioni e con la qualifica di prima categoria.

Art. 8.

TRATTAMENTO IN CASO DI SOSPENSIONE O RIDUZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO

Per il trattamento da usarsi in caso di sospensione o di riduzione dell'orario di lavoro, si richiamano le norme di cui agli accordi interconfederali 30 marzo 1946 per il Nord e 23 maggio 1946 per il Centro-Sud, in base alle quali, in caso di sospensione del lavoro, disposta dall'Azienda o dalle competenti Autorità, lo stipendio mensile e, in linea eccezionale ed a questi particolari effetti, la indennità di contingenza e l'eventuale terzo elemento, non subiranno variazioni.

Art. 9.

GIORNI FESTIVI

Sono considerati giorni festivi:

a) tutte le domeniche, ed i prestabiliti giorni di riposo settimanale ai sensi dell'art 3 della parte comune:

b) la festa nazionale del 2 giugno e le ricorrenze del 25 aprile, del 1° maggio e del 4 novembre, e le altre che eventualmente in sostituzione o in aggiunta venissero in seguito stabilite.

c) le 14 seguenti festività

1. Capo d'Anno:
2. Epifania (6 gennaio):
3. S. Giuseppe (19 marzo).
4. Ascensione:
5. Corpus Domini.
6. SS. Pietro e Paolo (29 giugno).
7. Assunzione (15 agosto):
8. Ognissanti (1° novembre).
9. Immacolata Concezione (8 dicembre):
10. S. Natale (25 dicembre):
11. S. Stefano (26 dicembre)
12. Il giorno del Santo Patrono del luogo ove risiede lo stabilimento:
13. Il giorno di Pasqua;
14. Il giorno successivo alla Pasqua.

Qualora talune delle festività di cui alle lettere *b*) e *c*), eccettuata la Pasqua per la quale si provvede come sotto indicato, cadesse di domenica o in giornata destinata al riposo compensativo, è dovuta all'impiegato una giornata di retribuzione (calcolata secondo le norme dell'art 14) in aggiunta alla retribuzione mensile.

E' data peraltro facoltà all'Azienda, in luogo di corrispondere il trattamento anzidetto, di far godere una giornata di riposo in una delle due settimane successive, salvo diverso accordo diretto fra le parti.

Tale norma si applica anche nel caso che due delle festività di cui alle lettere *b*) e *c*) insieme coincidano con una giornata domenicale o di riposo compensativo.

Per quanto concerne la Pasqua, invece, in via eccezionale, ed in analogia con quanto fatto per gli operai, in coincidenza con essa viene corrisposto l'importo di una giornata di intera retribuzione.

In caso di coincidenza della festività del Santo Patrono con una delle festività di cui alle lettere *b*) e *c*), è dovuta all'impiegato una giornata di retribuzione (calcolata secondo le norme dell'art 14) in aggiunta alla retribuzione mensile. E' data peraltro facoltà alla Azienda — in luogo di corrispondere il trattamento anzidetto — di far godere una giornata di riposo in una delle due settimane successive salvo diverso accordo tra le parti.

Qualora lo Stato riconoscesse in avvenire ulteriori festività, l'elenco di cui sopra si intenderà integrato o variato con le nuove riconosciute.

Il lavoro nelle festività indicate alla lettera *a*) è consentito sotto l'osservanza delle norme di cui all'articolo 3 della parte comune, mentre il lavoro nelle altre festività indicate nelle lettere *b*) e *c*) è consentito nei casi di riconosciuta necessità: comunque, la effettuazione del lavoro è condizionata alla corresponsione del trattamento economico di cui all'art 10 della presente regolamentazione.

Art 10.

LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO, FESTIVO ED A TURNI - MAGGIORAZIONI

E' considerato lavoro straordinario quello effettuato oltre i limiti dell'art. 7 e comunque oltre le ore 8 giornaliere o le 48 settimanali per gli impiegati a regime di orario normale, ed oltre le 10 giornaliere o le 60 settimanali per gli impiegati compresi nelle deroghe ed eccezioni di legge o contrattuali in vigore, fermo restando quanto disposto dall'art. 7 per gli impiegati la cui prestazione è connessa con il lavoro di stabilimento.

E' considerato lavoro notturno quello effettuato dalle ore 21 alle ore 6.

E' considerato lavoro festivo quello effettuato nelle giornate destinate al riposo settimanale o negli altri giorni festivi previsti dall'art. 9.

Per gli impiegati compresi nelle deroghe ed eccezioni della legge sul riposo settimanale, lo spostamento del giorno destinato al riposo settimanale deve essere preavvertito non oltre il secondo giorno precedente a quello predeterminato per il riposo stesso; nel caso contrario il lavoro prestato in tale giorno darà luogo al trattamento previsto per il lavoro festivo o straordinario festivo.

Nessun impiegato può esimersi dall'effettuare, nei limiti previsti dalla legge, il lavoro straordinario, quello notturno e quello festivo, salvo giustificati motivi individuali d'impedimento.

Il lavoro straordinario e quello festivo devono essere disposti o autorizzati.

Le percentuali di maggiorazione per retribuire le prestazioni anzidette sono le seguenti:

1) lavoro straordinario diurno (feriale):	
— per la 1ª ora	25%
— per le ore successive	35%
2) lavoro compiuto nei giorni festivi	50%
3) lavoro notturno non compreso in turni avvicendati	50%
4) lavoro notturno effettuato in turni avvicendati	10%
5) lavoro straordinario festivo	70%
6) lavoro straordinario notturno (compreso e non compreso in turni avvicendati):	
— per la 1ª ora	60%
— per le ore successive	75%

Per le ore di lavoro domenicale che superano l'orario normale settimanale di cui all'art. 7 (48 o 60) sarà applicata la percentuale di maggiorazione del 70%.

Le percentuali di maggiorazione di cui sopra vanno calcolate sulla quota oraria di retribuzione di cui allo art. 14 e non sono cumulabili dovendosi intendere che la maggiore assorbe la minore.

Nel caso di lavoro straordinario o festivo all'impiegato competono per le ore di lavoro prestate in aggiunta alla retribuzione mensile, le corrispondenti quote di retribuzione oraria debitamente maggiorate secondo le percentuali di cui sopra.

Art. 11.

TRATTAMENTO ECONOMICO MINIMO

Lo stipendio minimo, afferente a ciascuna categoria di impiegati, è riportato nella allegata tabella, parte integrante, a tutti gli effetti, del presente contratto.

Art. 12.

AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ

L'impiegato ha diritto, per ogni biennio di effettivo servizio, ad una maggiorazione del 5% da applicarsi sul minimo tabellare e sulla indennità di contingenza della categoria o gruppo di appartenenza fino a raggiungere una percentuale massima del 70%. Gli aumenti periodici decorreranno dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di servizio.

Nel caso di passaggio di categoria o gruppo, l'impiegato manterrà, in aggiunta al nuovo minimo tabellare ed alla relativa indennità di contingenza, l'importo in cifra degli aumenti periodici maturati nella categoria o gruppo di provenienza. Tale importo, ai fini del raggiungimento della percentuale massima del 70%, sarà tradotto nella percentuale corrispondente all'ammontare complessivo del minimo tabellare della nuova categoria o gruppo e della corrispondente indennità di contingenza in atto alla data del passaggio di categoria o gruppo. Lo stesso criterio sarà seguito in caso di passaggio dalle qualifiche speciali alla categoria impiegatizia.

L'impiegato avrà successivamente diritto a maturare tanti aumenti periodici del 5% o frazione, quanti ne occorreranno per raggiungere la percentuale massima complessiva del 70% del nuovo minimo tabellare e della corrispondente indennità di contingenza. La frazione di biennio in corso al momento del passaggio di categoria o gruppo sarà utile agli effetti della maturazione del successivo aumento periodico.

Gli aumenti periodici non potranno essere assorbiti da eventuali aumenti di merito nè questi potranno essere assorbiti dagli aumenti periodici maturati o da maturare. Tuttavia gli aumenti periodici di cui al presente articolo assorbono gli aumenti già concessi per lo stesso titolo.

In caso di variazione dei minimi tabellari di stipendio, la percentuale complessiva corrispondente agli aumenti periodici già maturati, verrà applicata sulla somma del nuovo minimo tabellare della categoria o gruppo e della corrispondente indennità di contingenza in atto al 31 dicembre dell'anno precedente, con la stessa decorrenza della variazione. Viceversa il ricalcolo degli aumenti periodici di anzianità, per quanto concerne le variazioni dell'indennità di contingenza, verrà effettuato al termine di ogni anno solare sulla contingenza in atto al 31 dicembre ed avrà applicazione dal 1° gennaio successivo.

In caso di trasferimento dell'impiegato, la percentuale complessiva verrà applicata sul minimo tabellare della categoria o gruppo di appartenenza e sulla corrispondente indennità di contingenza in vigore nel nuovo luogo di destinazione.

La frazione di biennio in corso alla data di entrata in vigore del presente contratto sarà utile agli effetti della maturazione degli aumenti biennali.

NORMA TRANSITORIA

Gli aumenti periodici di anzianità maturati antecedentemente al 1° giugno 1952 vengono rivalutati dell'8%, mentre si procederà al ricalcolo degli aumenti maturati successivamente alla data suddetta in relazione al numero degli scatti che ciascun impiegato aveva in atto al 1° gennaio 1960.

A coloro che hanno avuto promozioni dopo il 1955 con conseguente assorbimento degli scatti in atto, verrà riconosciuto, a decorrere dal 1° settembre 1960, uno scatto ferma restando la maturazione del biennio dalla data dell'ultimo passaggio di categoria.

La somma degli aumenti periodici verrà tradotta nella corrispondente percentuale sui minimi di retribuzione e contingenza della corrispondente categoria ai fini del raggiungimento della percentuale massima del 70 per cento.

Art. 13.

TREDICESIMA MENSILITÀ

A norma di quanto stabilito dall'art. 17 dell'accordo interconfederale 27 ottobre 1946, l'Azienda è tenuta a corrispondere all'impiegato, in occasione della ricorrenza natalizia, una tredicesima mensilità di importo ragguagliato alla intera retribuzione di fatto percepita dall'impiegato stesso.

La corresponsione deve avvenire, normalmente, alla vigilia di Natale.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di impiego durante il corso dell'anno, l'impiegato non in prova ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 13ª mensilità, quanti sono i mesi di servizio prestato presso l'Azienda, computando come mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni.

Il periodo di prova seguito da conferma è considerato utile per il calcolo dei dodicesimi di cui sopra.

Art. 14.

RETRIBUZIONE ORARIA E GIORNALIERA

La retribuzione oraria si ottiene dividendo la retribuzione mensile per 175.

La retribuzione giornaliera si ottiene dividendo la retribuzione mensile per 25.

Agli effetti di cui sopra s'intende per retribuzione mensile quella prevista dai comma 1° e 2° dell'art. 10 della parte comune.

Art. 15.

CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE

La retribuzione deve essere corrisposta non oltre la fine del mese e deve essere accompagnata da una busta o prospetto equivalente, contenente tutti gli elementi specificati all'art. 19 della collegata regolamentazione operai.

Nel caso che l'Azienda ritardi di oltre dieci giorni il pagamento, decorreranno di pieno diritto gli interessi nella misura del 5 % in più del tasso ufficiale di sconto con decorrenza dalla scadenza di cui al comma precedente; inoltre l'impiegato avrà facoltà di risolvere il rapporto di lavoro con diritto alla corresponsione della indennità di licenziamento e di mancato preavviso.

Nel caso di contestazione su taluni degli elementi della retribuzione, all'impiegato deve essere subito corrisposta la parte di retribuzione non contestata.

Art. 16.

FERIE

Nel corso di ogni anno feriale l'impiegato ha diritto ad un periodo di riposo (ferie), con decorrenza dagli elementi retributivi mensili percepiti in servizio, secondo i termini sotto indicati:

— giorni 15 per gli aventi anzianità di servizio fino a 2 anni;

— giorni 20 per gli aventi anzianità di servizio fino a 10 anni;

— giorni 25 per gli aventi anzianità di servizio fino a 18 anni di servizio;

— giorni 30 per gli aventi anzianità di servizio oltre i 18 anni.

Il riposo annuale ha normalmente carattere continuativo; le festività previste nel precedente art. 9 che cadono in tale periodo non sono computabili agli effetti delle ferie stesse mentre è consentito che si faccia luogo o ad un corrispondente prolungamento delle ferie stesse o al pagamento dell'indennizzo come specificato al successivo comma 5°. La scelta dell'epoca sarà fatta di comune accordo, compatibilmente con le esigenze di servizio.

Le ferie non competono all'impiegato durante il periodo di prova; tale periodo però deve essere computato, agli effetti dell'anzianità feriale, per l'impiegato che sia stato confermato in servizio.

L'impiegato può chiedere il godimento delle ferie nell'anno feriale di maturazione.

Non è ammessa la rinuncia o la non concessione delle ferie ed in caso di giustificato impedimento, il mancato godimento delle ferie deve essere compensato con una indennità sostitutiva corrispondente alla retribuzione dovuta per le giornate di ferie godute, da calcolare nella misura della retribuzione in atto al momento della liquidazione.

In caso di licenziamento il periodo di ferie non può coincidere con la decorrenza del periodo di preavviso, mentre l'impiegato ha diritto alla liquidazione dei dodicesimi di ferie corrispondenti alla frazione di anno feriale incompiuto, semprechè non abbia già usufruito del relativo periodo di ferie, nel qual caso sarà tenuto a rimborsare il corrispondente indennizzo per le ferie godute in più dei dodicesimi maturati. Le frazioni di mese superiori a 15 giorni saranno computate come mese intero.

Qualora l'impiegato venga richiamato in servizio durante il periodo di ferie, l'Azienda è tenuta ad usargli, sia per il rientro in sede che per il ritorno nella località ove trascorreva le ferie, il trattamento di trasferta previsto dall'art. 9 della parte comune.

NORMA TRANSITORIA

Gli impiegati i quali entro il 31 dicembre 1960 abbiano compiuto lo scaglione di anzianità, previsto dalla preesistente regolamentazione conserveranno il maggior numero di ferie raggiunto fino al compimento del successivo scaglione come sopra indicato.

Art. 17.

CONGEDO MATRIMONIALE

Il permesso di giorni 15, da concedere a norma di legge all'impiegato che contrae matrimonio, è computato escludendo i giorni festivi.

Per il rimanente si fa rimando al trattamento stabilito, come detto, a norma di legge.

Art 18.

TRASFERIMENTO

Il trasferimento deve essere comunicato all'impiegato per iscritto, normalmente con congruo preavviso.

L'impiegato trasferito, quando il trasferimento porti come conseguenza l'effettivo cambio di residenza o di domicilio, conserva il trattamento goduto precedentemente, escluse quelle indennità e competenze che siano inerenti alle condizioni locali o alle particolari prestazioni presso lo stabilimento di origine e che non ricorrano alla nuova destinazione. Presso la località di nuova destinazione l'impiegato acquisisce invece quelle indennità e competenze che siano in atto per la generalità degli impiegati o inerenti alle sue specifiche prestazioni.

L'impiegato licenziato per la mancata accettazione del trasferimento, ha diritto alla indennità di licenziamento e di preavviso, salvo che per gli impiegati di prima e seconda categoria sia stato espressamente pattuito il diritto dell'Azienda di disporre il trasferimento nel qual caso l'impiegato che non accetti il trasferimento ha diritto alla indennità di licenziamento, escluso il preavviso. Tuttavia qualora la mancata accettazione del trasferimento da parte dell'impiegato dipenda da comprovata forza maggiore riconosciuta all'Azienda, è dovuto anche il preavviso.

All'impiegato trasferito deve essere corrisposto il rimborso delle spese di viaggio (per ferrovia non inferiore alla seconda classe) e di vitto ed eventuale alloggio per sè e per le persone di famiglia che lo seguono nel trasferimento (coniuge, figli, parenti entro il terzo grado ed affini entro il secondo), nonchè al rimborso delle spese di trasporto per gli effetti familiari (mobilia, bagaglio, etc.) il tutto nei limiti della normalità e previ opportuni accordi da prendersi con l'Azienda.

Inoltre gli deve essere corrisposta, quando si trasferisca da solo, una indennità di trasferimento commisurata a mezza mensilità della retribuzione (stipendio ed indennità di contingenza) che andrà a percepire alla nuova residenza; quando invece si trasferisca con la famiglia, detta indennità è commisurata alla intera mensilità (stipendio e indennità di contingenza). Qualora per effetto di trasferimento l'impiegato debba corrispondere un indennizzo per anticipata risoluzione del contratto di affitto, regolarmente registrato o denunciato al datore di lavoro, precedentemente alla comunicazione del trasferimento, ha diritto al rimborso di tale indennizzo.

All'impiegato che venga trasferito a sua domanda compete solo il rimborso delle spese di viaggio e di trasporto.

CHIARIMENTO A VERBALE

Si chiarisce che con l'espressione « effettivo cambio di domicilio » non si è inteso affermare che il cambio della stabile dimora, conseguente e causato dal trasferimento del lavoratore, debba necessariamente risultare anche agli effetti anagrafici.

Art. 19.

TRATTAMENTO IN CASO DI MALATTIA ED INFORTUNIO

L'assenza per malattia deve essere comunicata alla Azienda entro il normale orario di lavoro della giornata in cui si verifica l'assenza stessa; in mancanza della comunicazione, salvo il caso di giustificato impedimento, l'assenza verrà considerata ingiustificata.

A richiesta dell'Azienda l'impiegato è tenuto ad esibire il certificato medico.

Avvenendo la interruzione del servizio per malattia od infortunio, e semprechè non siano causati da eventi gravemente colposi a lui imputabili (es.: ferimento in rissa da lui provocata, ubriachezza) è dovuto all'impiegato non in prova il seguente trattamento:

1° — conservazione del posto per mesi 6 agli aventi anzianità di servizio fino a 3 anni;

2° — conservazione del posto per mesi 9 agli aventi anzianità di servizio fino a 6 anni;

3° — conservazione del posto per mesi 12 agli aventi anzianità di servizio oltre i 6 anni.

Per i primi 6 mesi di assenza viene garantito allo impiegato il godimento della intera retribuzione, mentre per i periodi successivi di conservazione del posto la retribuzione viene ridotta alla metà.

Sia agli effetti del trattamento economico che agli effetti della conservazione del posto, si considera prosecuzione del periodo di malattia quella che intervenga non oltre 30 giorni dalla malattia precedente.

L'impiegato posto in preavviso di licenziamento usufruirà del trattamento sopra indicato fino alla scadenza del preavviso stesso.

Superato il termine di conservazione del posto, ove l'Azienda risolva il rapporto di lavoro, corrisponderà all'impiegato le normali indennità previste dalla presente regolamentazione per il caso di licenziamento.

Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta all'impiegato di riprendere servizio, l'impiegato stesso può risolvere il contratto di impiego con diritto alla sola indennità di licenziamento. Ove ciò non avvenga, e l'Azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso, salvo la decorrenza della anzianità agli effetti del preavviso e della indennità di licenziamento.

Per l'assistenza di malattia a favore dell'impiegato si provvede a termini delle disposizioni contenute nell leggi e nei contratti collettivi vigenti alla data dell stipulazione del presente contratto.

Art. 20.

TRATTAMENTO IN CASO DI GRAVIDANZA E PUERPERIO

Il trattamento in caso di gravidanza o puerperio, è quello previsto dalla legge 26 agosto 1950, n. 860 sulla tutela fisica ed economica delle lavoratrici mad e successive disposizioni.

Tuttavia l'impiegata, all'atto della presentazione del certificato medico di gravidanza, potrà optare tra il trattamento di legge o quello consistente nella conservazione del posto per un periodo di mesi otto, di cui i primi quattro con la corresponsione dell'intera retribuzione ed i successivi due con la corresponsione della metà della retribuzione.

All'atto della presentazione del certificato di gravidanza, al termine stabilito dalle vigenti disposizioni di legge, l'Azienda deve provvedere a spostare la lavoratrice alla quale siano corrisposte le indennità stabilite dalle norme per le lavorazioni nocive, pericolose o svolgentisi normalmente in condizioni ambientali particolarmente gravose ad altre lavorazioni che non siano quelle previste dalle predette norme, mantenendo peraltro la lavoratrice, ma limitatamente al periodo antecedente al parto, la indennità da essa percepita ai sensi delle norme stesse.

Le Aziende non sono tenute al cumulo delle eventuali provvidenze aziendali con quelle previste nel presente articolo e pertanto è in loro facoltà di assorbire fino alla concorrenza il trattamento aziendale con quello previsto dallo stesso presente articolo.

Ove durante il periodo di interruzione del servizio per gravidanza o puerperio intervenga una malattia, si applicheranno le disposizioni di cui all'art. 19 della presente regolamentazione a partire dal giorno in cui si manifesta la malattia stessa e sempreché dette disposizioni risultino più favorevoli alla lavoratrice.

La interruzione del servizio per gravidanza e puerperio non interrompe il decorso della anzianità di servizio limitatamente al periodo di conservazione del posto.

Qualora per il trattamento in caso di gravidanza e di puerperio intervenissero norme di carattere generale, di legge o di contratto, il trattamento di cui al presente articolo è assorbito e sostituito, fino alla concorrenza, dal trattamento economico che sarà disposto con dette norme.

Art. 21.

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Le infrazioni disciplinari alle norme della presente regolamentazione e alle altre norme speciali indicate negli artt. 11, 20, 21 e 26 della parte comune possono essere punite, a seconda della gravità della mancanza, con i provvedimenti seguenti:

1° richiamo verbale;

2° ammonizione scritta;

3° sospensione dal lavoro fino a 5 giorni;

4° licenziamento.

Le organizzazioni sindacali periferiche di categoria possono stipulare, su richiesta delle singole aziende, accordi modificativi del presente articolo al fine di elevare il limite di durata della sospensione prevista al punto terzo.

I provvedimenti disciplinari adottati nei confronti dell'impiegato devono essere portati a conoscenza dello interessato.

Art. 22.

SOSPENSIONI

Incorre nel provvedimento della sospensione l'impiegato:

a) che non si presenti al lavoro come previsto dall'art. 20 della parte comune, abbandoni il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo;

b) che ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione senza preavvertire il superiore diretto o senza giustificato motivo;

c) che eseguisca con negligenza il lavoro affidatogli;

d) che contravvenga al divieto di fumare espressamente avvertito con apposito cartello laddove ragioni tecniche o di sicurezza consiglino tale divieto.

Art. 23.

LICENZIAMENTO PER MANCANZE

Il licenziamento con immediata rescissione del rapporto di lavoro può essere inflitto:

1° con la perdita dell'indennità di preavviso ma non delle altre indennità.

In tale provvedimento incorre l'impiegato che commetta gravi infrazioni alla disciplina ed alla diligenza del lavoro. In via esemplificativa ricadono sotto questo provvedimento le seguenti infrazioni:

a) assenze ingiustificate prolungate oltre cinque giorni consecutivi o le assenze ripetute per cinque volte in un anno nei giorni seguenti ai festivi o seguenti alle ferie;

b) recidiva al divieto di fumare di cui al punto *d*) dell'art. 22 sempreché la infrazione non costituisca pregiudizio gravemente colposo al verificarsi di incidenti:

c) condanna ad una pena detentiva comminata all'impiegato, con sentenza passata in giudicato, per azione commessa non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro;

d) abbandono del posto di lavoro che implichi pregiudizio alla incolumità delle persone od alla sicurezza degli impianti; o comunque compimento di azione che implichi gli stessi pregiudizi;

e) gravi guasti provocati per negligenza al materiale dell'Azienda;

f) diverbio litigioso seguito da vie di fatto avvenuto nel recinto dello stabilimento e che rechi grave perturbazione alla vita aziendale;

g) recidiva nella mancanza di cui al punto *c*) dell'art. 22 sempreché non si riscontra nella mancanza stessa il dolo;

h) trascuratezza nell'adempimento degli obblighi contrattuali o di regolamento interno, quando sia stato già comminato il provvedimento disciplinare di cui all'art. 22;

2° senza preavviso e senza indennità di licenziamento.

In tale provvedimento incorre l'impiegato che provochi all'Azienda grave nocumento morale e materiale, che compia azioni delittuose in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro. In via esemplificativa ricadono sotto questo provvedimento le seguenti infrazioni:

a) inosservanza al divieto di fumare quando tale infrazione sia gravemente colposa perchè suscettibile di provocare incidenti alle persone, agli impianti, ai materiali;

b) furto o danneggiamento volontario al materiale dell'Azienda;

c) trafugamento di schede, di disegni di macchine, di utensili comunque di materiale illustrativo, di brevetti e procedimenti di lavorazione ed equivalenti violazioni del segreto di ufficio;

d) insubordinazione verso i superiori accompagnata con atti delittuosi;

e) recidiva nella colpa di cui al punto *c*) dell'articolo precedente qualora vi sia dolo.

Art. 24.

ASPETTATIVA

All'impiegato che abbia una anzianità di servizio non inferiore ai cinque anni, l'Azienda può concedere un periodo di aspettativa per malattia (oltre il periodo di conservazione del posto di cui all'art. 19) nella misura massima di tre mesi, prorogabili, per documentate ulteriori necessità convalescenziarie, sino ad un massimo di altri tre mesi.

Semprechè ricorrano gli stessi requisiti di anzianità l'Azienda può concedere all'impiegato che ne faccia richiesta per comprovate e riconosciute necessità personali o familiari, una aspettativa, in relazione alla natura delle necessità che hanno motivato la richiesta stessa.

Gli anzidetti periodi di aspettativa non comportano retribuzione nè maturazione ad alcun effetto contrattuale.

Art. 25.

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DI DIMISSIONI

Il contratto d'impiego a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza un preavviso i cui termini, in caso di licenziamento, sono stabiliti come segue a seconda dell'anzianità e della categoria cui appartiene l'impiegato:

A nità di servizio	1ª Categ.	2ª Categ.	3ª Categ.
fino a 5 anni	2 mesi	1 mese e mezzo	1 mese
oltre 5 anni fino a 10 anni	3 mesi	2 mesi	1 mese e mezzo
oltre i 10 anni	4 mesi	3 mesi	2 mesi

In caso di dimissioni i termini suddetti sono ridotti della metà.

I termini di disdetta decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese.

La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso, deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

Il datore di lavoro ha diritto di ritenere su quanto sia da lui dovuto all'impiegato un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi eventualmente non dato.

Il periodo di preavviso, anche se sostituito dalla corrispondente indennità, è computato agli effetti della indennità di licenziamento.

Art. 26.

INDENNITÀ DI LICENZIAMENTO

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro da parte dell'Azienda, non ai sensi dell'art. 23, si applicano le seguenti norme:

a) per l'anzianità di servizio precedente al 1° luglio 1937 l'indennità di licenziamento verrà liquidata, al momento del licenziamento stesso, in base alle norme del regio decreto-legge 13 novembre 1924, n. 1825 (15/30 — quindici trentesimi — di retribuzione per ogni anno di anzianità) oppure in base alle più favorevoli disposizioni, eventualmente vigenti al 1° luglio 1937 e portate da usi, consuetudini e contratti individuali più favorevoli, anche se derivanti da regolamenti o concordati o accordi stipulati precedentemente alla legge 3 aprile 1926, n. 563 e non giuridicamente perfetti ai sensi della legge stessa e successive;

b) per l'anzianità successiva al 1° luglio 1937 e fino al 31 dicembre 1944 l'indennità verrà liquidata nella misura dei 25/30 (venticinque trentesimi) della retribuzione mensile per ogni anno di servizio. Tale misura sostituisce quella disposta in qualsiasi altro trattamento vigente al 1° luglio 1937 (anche se in forma previdenziale quando questa comprende l'indennità di licenziamento), portato da usi, consuetudini o contratti individuali più favorevoli anche se derivanti da regolamenti o accordi stipulati precedentemente alla legge 3 aprile 1926, n. 563 e non giuridicamente perfetti ai sensi della legge stessa e successive, salvo il caso di contratti individuali « intuitu personae » per le quali varrà la norma dell'art. 30 della parte comune;

c) per l'anzianità maturatasi dal 1° gennaio 1945 in poi, l'indennità verrà liquidata nella misura dei 30/30 (trenta trentesimi) della retribuzione mensile per ogni anno di servizio.

In ogni caso la liquidazione dell'indennità verrà fatta sulla base della retribuzione in corso al momento della risoluzione del rapporto. Trascorso il primo anno di servizio le frazioni di anno verranno conteggiate per dodicesimi, le frazioni di mese superiore a 15 giorni saranno computate come mese intero.

Agli effetti del presente articolo sono compresi nella retribuzione, oltre le provvigioni, i premi di produzione, la partecipazione agli utili, ed un dodicesimo della tredicesima mensilità, anche tutti gli altri elementi costitutivi della retribuzione aventi carattere continuativo e che siano di ammontare determinato, nonchè l'indennità di contingenza.

Se l'impiegato è rimunerato in tutto o in parte con provvigioni, premi di produzione, questi saranno commisurati sulla media dell'ultimo triennio o, se l'impiegato non abbia compiuto tre anni di servizio, sulla media del periodo da lui prestato in servizio.

Le provvigioni saranno computate sugli affari andati a buon fine, conclusi prima della risoluzione del rapporto anche se debbono avere esecuzione posteriormente.

I premi di produzione si intendono riferiti alla produzione già effettuata e le partecipazioni agli utili a quelli degli esercizi già chiusi al momento della risoluzione del rapporto.

E' in facoltà dell'Azienda, salvo espresso patto in contrario, di dedurre dalla indennità di licenziamento quanto l'impiegato percepisca in conseguenza del licenziamento per eventuali atti di previdenza (cassa pensioni, previdenza, assicurazioni varie) compiuti dalla Azienda; nessuna detrazione è invece ammessa per il trattamento di previdenza previsto all'art. 28 della presente regolamentazione.

In aggiunta alle indennità suddette e solo per le anzianità successive al 1° gennaio 1949, verranno corrisposte le seguenti integrazioni per ogni anno di servizio:

dal 1° gennaio 1949 al 31 dicembre 1951:

	Uomini	Donne
impiegati 1ª Categoria	13.000	13.000
impiegati 2ª Categoria	10.500	9.800
impiegati 3ª Categoria A	8.400	7.200
impiegati 3ª Categoria B	7.500	6.450

dal 1° gennaio 1952 in avanti:

impiegati 1ª Categoria	18.200	18.200
impiegati 2ª Categoria	14.000	12.000
impiegati 3ª Categoria A	10.800	9.250
impiegati 3ª Categoria B	9.350	8.000

Art. 27.

INDENNITÀ IN CASO DI DIMISSIONI

Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro in seguito a dimissioni, saranno corrisposte all'impiegato le aliquote sottoindicate della indennità di licenziamento prevista dall'art. 26 della presente regolamentazione, con esclusione delle integrazioni in misura fissa:

— il 50 % quando l'impiegato non abbia superato, all'atto delle dimissioni, i 5 anni di servizio;

— l'intero trattamento quando l'impiegato, all'atto delle dimissioni, abbia superato i 5 anni di servizio.

L'intero trattamento è pure dovuto ai dimissionari per malattia, infortunio, ed alle donne per matrimonio, gravidanza e puerperio.

Lo stesso trattamento verrà usato agli impiegati che, qualunque sia l'anzianità di servizio, diano dimissioni dopo aver superato, se uomini, gli anni 60 e, se donne, gli anni 55 di età.

Art. 28.

PREVIDENZA

Circa la « previdenza impiegati industria », l'Azienda deve attenersi alle norme dell'art. 25 del contratto collettivo di lavoro 5 agosto 1937 per gli impiegati dell'industria e del contratto collettivo 31 luglio 1938 contenenti il regolamento della previdenza stessa, nonchè a quelle eventuali modificazioni che siano attuate mediante accordi collettivi interconfederali o disposizioni di legge.

TABELLA C

MINIMI MENSILI CONTRATTUALI PER GLI IMPIEGATI DELLA II ZONA

	Uomini	Donne
1ª Categoria A	83.050	83.050
1ª Categoria B	75.600	75.600
2ª Categoria A:		
— oltre 21 anni	62.400	53.700
— sotto 21 anni	60.550	53.650
2ª Categoria B:		
— oltre 21 anni	55.850	48.050
— sotto 21 anni	54.200	47.500
3ª Categoria A:		
— oltre 21 anni	46.350	39.900
— tra 20-21 anni	45.000	39.400
— tra 19-20 anni	42.200	36.200
— tra 18-19 anni	37.550	32.000
— tra 17-18 anni	34.300	30.150
— tra 16-17 anni	32.950	26.450
— sotto i 16 anni	28.300	23.200
3ª Categoria B:		
— oltre 21 anni	39.100	33.650
— tra 20-21 anni	37.950	33.250
— tra 19-20 anni	35.600	30.500
— tra 18-19 anni	31.700	27.000
— tra 17-18 anni	28.950	25.500
— tra 16-17 anni	27.800	22.300
— sotto i 16 anni	25.900	19.550

N. B. — I minimi delle donne e dei minori sono stati determinati in base ai seguenti rapporti rispetto al minimo della corrispondente categoria maschile di oltre 21 anni fatta uguale a 100:

	Uomini	Donne
— oltre 21 anni	—	86
— tra 20-21 anni	97	85
— tra 19-20 anni	91	78
— tra 18-19 anni	81	69
— tra 17-18 anni	74	65
— tra 16-17 anni	71	57
— sotto i 16 anni	61	50

Visti il contratto e le tabelle che precedono,
il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:
SULLO

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. **352.**

Norme sul trattamento economico e normativo degli impiegati, degli intermedi e degli operai dipendenti dalle imprese esercenti magazzini generali.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori:

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto il contratto collettivo nazionale 7 dicembre 1959, e relative tabelle, per gli impiegati, gli intermedi e gli operai, dipendenti dai Magazzini Generali, stipulato tra la Federazione Italiana Magazzini Generali, l'Associazione Nazionale fra i Magazzini Generali Silos e Depositi Franchi Portuali Marittimi e Costieri e la Federazione Italiana Lavoratori dei Porti C.G.I.L. -, la Federazione Italiana Lavoratori Trasporti e Ausiliari Traffico C.I.S.L. -, l'Unione Italiana Lavoratori Trasporti Ausiliari Traffico U.I.L.;

Visto il contratto collettivo 16 giugno 1948, per la regolamentazione del fondo di previdenza degli impiegati dipendenti dai Magazzini Generali, richiamato dal predetto contratto 7 dicembre 1959, ed allo stesso allegato;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 180 in data 14 luglio 1961, dei contratti sopra indicati, depositati presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per l'attività per la quale è stato stipulato il contratto collettivo nazionale 7 dicembre 1959, relativo agli impiegati, agli intermedi ed agli operai. dipendenti dai Magazzini Generali. sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole del contratto anzidetto, annesso al presente decreto, nonchè alle clausole, dallo stesso richiamate ed al medesimo allegate, del contratto 16 giugno 1948 indicato nel preambolo.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti gli impiegati, gli intermedi e gli operai, dipendenti dalle imprese esercenti magazzini generali.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 2 gennaio 1962

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: BOSCO

Registrato alla Corte dei conti, addì 16 *maggio* 1962
Atti del Governo, registro n. 147, *foglio n.* 16. — VILLA

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE 7 DICEMBRE 1959 PER GLI IMPIEGATI, GLI INTERMEDI E GLI OPERAI DIPENDENTI DAI MAGAZZINI GENERALI

Addì 7 dicembre 1959, in Roma

tra

la Federazione Italiana Magazzini Generali;

l'Associazione Nazionale fra i Magazzini Generali Silos e Depositi Franchi Portuali Marittimi e Costieri,

e

la Federazione Italiana Lavoratori dei Porti aderente alla Confederazione Generale Italiana del Lavoro;

la Federazione Italiana Lavoratori Trasporti e Ausiliari Traffico aderente alla Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori;

l'Unione Italiana Lavoratori Trasporti Ausiliari Traffico aderente all'Unione Italiana del Lavoro,

si è stipulato il presente contratto.

NORME COMUNI

Art. 1.

CAMPO DI APPLICAZIONE

Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro regola i rapporti tra i Magazzini generali, contemplati dalle leggi speciali, e il personale addetto ad essi, rispettivamente rappresentati dalle associazioni stipulanti.

Art. 2.

COMMISSIONI INTERNE

L'istituzione e l'ordinamento delle Commissioni interne è regolato dagli appositi contratti stipulati dalla Confederazione generale del traffico e dei trasporti.

Art. 3.

CONTROVERSIE

Le controversie individuali, anche se plurime, che sorgessero nello svolgimento del rapporto di lavoro, in relazione alla applicazione del presente contratto, qualora non venissero conciliate con la direzione dell'azienda, verranno sottoposte all'esame delle competenti organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori, ferma restando in caso di disaccordo, la facoltà di esperire l'azione giudiziaria.

Le controversie collettive sulla interpretazione del presente contratto, saranno esaminate dalle competenti organizzazioni sindacali territoriali e, in caso di mancato accordo, da quelle nazionali.

Art. 4.

PERMESSI PER CARICHE SINDACALI

Ai lavoratori, che sono membri delle commissioni esecutive della Camera del lavoro provinciale o comunale e del comitato direttivo delle sezioni territoriali delle associazioni della categoria, saranno concessi brevi permessi, non retribuiti, per il disimpegno delle loro funzioni, quando l'assenza del lavoratore venga espressamente richiesta per iscritto dalle organizzazioni predette e non ostino eccezionali impedimenti di ordine tecnico aziendale.

Le qualifiche sopra menzionate, e le variazioni relative, dovranno essere comunicate per iscritto alla azienda cui il lavoratore appartiene, dalle organizzazioni predette.

Art. 5.

ASPETTATIVA PER CARICHE SINDACALI

Ai segretari provinciali, regionali o nazionali delle federazioni dei lavoratori della categoria, che ne facciano richiesta, è concessa una aspettativa per la durata della carica.

Durante l'aspettativa, al lavoratore non compete retribuzione alcuna, né decorre l'anzianità.

Art. 6.

RESTITUZIONE DOCUMENTI

Cessato il rapporto di lavoro, l'azienda, non oltre il giorno successivo alla cessazione, consegnerà al lavoratore, che ne rilascerà ricevuta, il libretto di lavoro, le tessere assicurative ed ogni altro documento di pertinenza dell'interessato. Ciò sempre che non ne sia impedita per ragioni indipendenti dalla sua volontà, nel qual caso l'azienda dovrà rilasciare al lavoratore una dichiarazione scritta, che serva di giustificazione al lavora-

tore stesso per richiedere i documenti necessari per contrarre un eventuale nuovo rapporto di lavoro, nonchè il buonservito e il prospetto della liquidazione che gli compete.

Art. 7

NORME SPECIALI

Oltre alle disposizioni del presente contratto collettivo di lavoro, i lavoratori dovranno osservare le disposizioni speciali stabilite dalla azienda d'accordo coi lavoratori stessi, sempre chè non modifichino o non siano in contrasto con quelle del presente contratto. Tali disposizioni, qualora abbiano carattere generale, dovranno essere affisse in luogo ben visibile ai lavoratori e dove si effettua il pagamento delle retribuzioni.

Per quanto non previsto dal presente contratto si applicano le norme di legge.

Art. 8.

TRATTAMENTO ECONOMICO

Il trattamento economico dei lavoratori è quello stabilito dagli appositi contratti stipulati dalle competenti organizzazioni sindacali. Gli eventuali aumenti concessi individualmente per riconosciuti meriti verranno mantenuti in cifra sui minimi di categoria che dovessero variare di volta in volta.

A decorrere dal 1° gennaio 1960 le retribuzioni sono quelle di cui alle allegate tabelle stipendiali e salariali.

Art. 9.

MENSE AZIENDALI E INDENNITÀ DI MENSA

Qualora non esista una mensa aziendale, verrà corrisposta ai lavoratori una indennità sostitutiva di L. 125 giornaliere per i giorni di effettiva prestazione di lavoro.

Là dove la mensa esiste, il dipendente, che per sua volontà non vi partecipi, non ha diritto alla predetta indennità.

A far tempo dal 1° agosto 1956, la indennità sostitutiva verrà considerata come elemento utile ai fini del calcolo dell'indennità sostitutiva di preavviso e di anzianità, del trattamento di festività e di quello di ferie, nonchè della gratifica natalizia e della 13ª mensilità.

Qualsiasi richiesta o pretesa, che sia stata o che possa essere avanzata per il periodo anteriore al 30 luglio 1956 si intende ad ogni fine tacitata e transatta con la corresponsione di n. 100 quote di indennità sostitutiva giornaliera nella misura di L. 120.

L'importo come sopra stabilito non verrà corrisposto dalle aziende che hanno provveduto per il passato a computare l'indennità di mensa negli istituti contrattuali e verrà corrisposta per la differenza nei casi in cui i benefici complessivamente conseguiti dai lavoratori nell'ultimo biennio, per effetto di detto computo, siano inferiori all'importo stesso.

Tale importo verrà inoltre proporzionalmente ridotto in relazione all'anzianità dei lavoratori inferiori ai due anni.

Le parti si danno atto che con il presente accordo non hanno inteso interferire nelle situazioni in atto per quanto riguarda le prestazioni di mensa in natura o la indennità sostitutiva, nonchè modificare, per quanto riguarda il computo, le situazioni regolate da leggi speciali.

Le aziende, in particolari casi, hanno facoltà di corrispondere le n. 100 quote di indennità sostitutiva di cui sopra in due o più rate, in un periodo massimo di mesi quattro, a partire dal 1° agosto 1956.

Art. 10.

INDENNITÀ DI ZONA MALARICA

Al lavoratore che presti servizio in zona dichiarata malarica dalle competenti autorità sanitarie, spetta una indennità di rischio, la cui entità deve essere concordata dalle organizzazioni sindacali territoriali.

Art. 11

INDENNITÀ DI USO BICICLETTA

Al lavoratore, che usa la propria bicicletta per servizio, l'azienda corrisponderà un'indennità di L. 15 giornaliere.

Art. 12.

INDENNITÀ DI LONTANANZA DAI CENTRI ABITATI

Qualora la località, in cui il lavoratore svolge la sua attività, disti dal perimetro del più vicino centro abitato oltre due chilometri, in mancanza di mezzi pubblici di trasporto, l'azienda, che non provveda direttamente a proprie spese al trasporto del lavoratore, gli corrisponderà un indennizzo giornaliero da concordarsi tra le organizzazioni sindacali territoriali.

Art. 13.

ALLOGGIO AL PERSONALE

Al personale cui, per esigenze di servizio, l'azienda chieda di restare continuativamente a disposizione nei locali della azienda stessa, la concessione dell'alloggio e dei relativi servizi sarà a titolo gratuito.

Art. 14.

RISARCIMENTO DANNI

I danni che comportino trattenute per risarcimento, devono essere contestati al lavoratore non appena la azienda ne sia venuta a conoscenza.

Le eventuali trattenute per risarcimento danni devono essere rateizzate, in modo che la retribuzione non subisca riduzioni superiori al 10% del suo importo.

Art. 15.

TRATTAMENTO IN CASO DI GRAVIDANZA E PUERPERIO

Il trattamento delle lavoratrici durante lo stato di gravidanza e puerperio è quello stabilito dalle disposizioni di legge in vigore.

Art. 16.

CESSIONE, TRASFORMAZIONE, FALLIMENTO, CESSAZIONE DELLA AZIENDA

In caso di cessione o trasformazione o trapasso della azienda, in qualsiasi modo avvenga, non si risolve il rapporto di lavoro ed il personale ad essa addetto conserva tutti i suoi diritti nei confronti del nuovo proprietario della azienda stessa; a meno che non sia avvenuta regolare liquidazione di ogni ragione, credito e diritto, da parte della proprietà cedente.

In caso di fallimento, seguito da licenziamento del lavoratore, o nel caso di cessazione della azienda, il lavoratore avrà diritto alla indennità di preavviso e a quella di anzianità stabilite nel presente contratto per il caso di licenziamento.

Art. 17

INSCINDIBILITÀ DELLE DISPOSIZIONI DEL CONTRATTO

Le disposizioni del presente contratto, nell'ambito di ogni istituto, sono correlative ed inscindibili fra loro e non si cumulano con alcun trattamento.

La previdenza e la indennità di licenziamento, anche quando siano disgiunte, si considerano costituenti un unico istituto.

Ferma la inscindibilità di cui sopra, le parti, col presente contratto, non hanno inteso sostituire le condizioni individuali più favorevoli in atto, che dovranno essere mantenute « ad personam ».

Art. 18.

DECORRENZA E DURATA

Il presente accordo avrà la durata fino al 31 dicembre 1961.

Esso si intenderà rinnovato di anno in anno, qualora non venga disdettato, da una delle parti, tre mesi almeno prima della scadenza, con lettera raccomandata con ricevuta di ritorno.

In caso di disdetta, il presente contratto resterà in vigore fino a che non venga sostituito da altro successivo contratto collettivo nazionale di lavoro.

Le parti si impegnano ad iniziare le trattative per il rinnovo del contratto con decorrenza dal mese di settembre 1961 nell'intento di non determinare una vacanza contrattuale.

IMPIEGATI

Art. 1.

ASSUNZIONE E DOCUMENTI

L'assunzione degli impiegati è fatta tramite l'Ufficio di collocamento, in conformità alle norme di legge ed alle disposizioni emanate dalle competenti autorità.

All'atto dell'assunzione, l'azienda comunicherà allo impiegato, per iscritto:

1) la località alla quale è destinato;

2) la data di assunzione;

3) la categoria a cui l'impiegato viene assegnato ai sensi dell'art. 2 (classificazione degli impiegati) e, in modo sommario, le mansioni cui dovrà attendere;

4) il trattamento economico iniziale;

5) la durata dell'eventuale periodo di prova.

All'atto dell'assunzione l'impiegato deve presentare:

1) la carta di identità o documento equipollente;

2) il libretto di lavoro;

3) la tessera per le assicurazioni sociali obbligatorie, in quanto ne sia già in possesso e gli eventuali documenti richiesti da particolari disposizioni di legge;

4) il certificato del casellario generale, di data non anteriore a tre mesi.

L'assunzione si intende avvenuta ad ogni effetto per il Comune indicato all'atto dell'assunzione stessa.

Art. 2.

CLASSIFICAZIONE DEGLI IMPIEGATI

1ª *Categoria*: Appartengono alla prima categoria i lavoratori di concetto di ambo i sessi, siano tecnici che amministrativi, interni od esterni, che hanno funzioni direttive nonchè quelli aventi mansioni di concetto svolte in autonomia e con incarichi a carattere ispettivo di particolare importanza ed ampiezza e natura e sempre che il grado di responsabilità e di importanza delle funzioni e dell'azienda non diano diritto alla qualifica di dirigente, anche se posti alle dipendenze di altri lavoratori con funzioni direttive.

Vengono classificati in questa categoria, ad esempio:

a) ispettori, capi servizio, capi movimento, capi reparto o di ufficio con mansioni di analoga importanza;

b) capi contabili;

c) capi cassieri con almeno due cassieri alle loro dipendenze;

d) gestori e reggenti autonomi di agenzie, docks o silos;

e) capi magazzinieri con responsabilità tecnica ed amministrativa;

f) impiegati muniti di patente di spedizioniere doganale, quando la patente viene utilizzata per conto dell'azienda.

2ª *Categoria*: Vengono classificati in questa categoria, ad esempio:

a) responsabili di reparto con mansioni non equivalenti a capo servizio;

b) contabili di concetto;

c) reggenti non autonomi di agenzie, docks o silos;

d) dichiaranti doganali e procuratori doganali (tessera rossa e tessera verde);

e) tariffisti per traffici interni;

f) segretari di direzione;

g) cassieri;

h) magazzinieri con responsabilità del carico e dello scarico;

i) corrispondenti in lingua estera;

l) corrispondenti in lingua italiana;

m) fatturisti;

n) stenodattilografe in lingue estere;

o) impiegati con mansioni autonome, incaricati esclusivamente del servizio paghe.

3ª *Categoria A*: Vengono classificati in questa categoria, ad esempio:

a) contabili d'ordine, aiuto contabili, aiuto magazzinieri;

b) impiegati addetti alla cassa, ai prelevamenti e versamenti con esclusione dei semplici porta valori;

c) commessi contatori e di calata, spuntatori;

d) stenodattilografi;

e) dichiaranti doganali in sottordine e tessera nera;

f) impiegati muniti di delega o di procura limitata per operazioni ferroviarie, postali e simili;

g) impiegati addetti al servizio di esazione, sempre che siano autorizzati a quietanzare ed a versare;

h) compilatori di polizze di carico;

i) fattorini con mansioni impiegatizie, d'ufficio o di magazzino, che prevalentemente facciano prelevamenti in banca, pagamenti e incassi di fatture, pagamento di noli, trasporti, ecc.;

l) archivisti;

m) centralinisti telefonici.

3ª *Categoria* B: Vengono classificati in questa categoria:

a) copisti;

b) dattilografi;

c) compilatori di lettere di vettura, bollette di spedizione, ecc.;

d) fattorini con mansioni impiegatizie non facenti parte della categoria 3 *A*;

e) impiegati di grado comune non nominati sopra;

f) apprendisti.

I minimi di stipendio sono quelli stabiliti dagli appositi contratti stipulati dalle competenti organizzazioni sindacali.

All'atto dell'eventuale passaggio di categoria, il datore di lavoro deve comunicare con lettera all'impiegato, la nuova categoria alla quale viene assegnato, ferma per l'assunzione la comunicazione di cui all'art. 1 (assunzione e documenti).

Art. 3.

PERIODO DI PROVA

L'assunzione può essere fatta per un periodo di prova non superiore a tre mesi, prorogabile consensualmente di altri due mesi per gli impiegati di prima categoria e per un periodo di prova non superiore a un mese, prorogabile consensualmente di un altro mese, per gli impiegati di seconda e di terza categoria.

Tale periodo di prova dovrà risultare dalla lettera di assunzione di cui all'art. 1 (assunzione e documenti).

Non sono ammesse altre protrazioni né rinnovazioni del periodo di prova.

Durante il periodo di prova sussistono tra le parti tutti i diritti e tutti gli obblighi fissati dal presente contratto, salvo quanto disposto diversamente dal contratto stesso.

Durante il periodo di prova la risoluzione del rapporto di impiego potrà aver luogo per volontà di ciascuna delle due parti, in qualsiasi momento, senza preavviso nè indennità per la risoluzione stessa.

Qualora la risoluzione avvenga, per dimissioni in qualunque tempo, o per licenziamento durante i primi due mesi di prova degli impiegati di 1ª categoria e durante il primo mese per gli impiegati di 2ª e 3ª categoria, la retribuzione sarà corrisposta per il solo periodo di servizio prestato.

Qualora il licenziamento avvenga oltre i termini predetti, all'impiegato sarà corrisposta la retribuzione fino alla metà o alla fine del mese in corso, a seconda che la risoluzione avvenga entro la prima o la seconda quindicina del mese stesso.

Qualora alla scadenza del periodo di prova l'azienda non proceda alla disdetta del rapporto, l'impiegato si intenderà confermato in servizio e tale periodo va computato agli effetti della determinazione dell'anzianità del servizio stesso.

Le norme relative alla previdenza non si applicano durante il periodo di prova; superato tale periodo, le norme stesse saranno però applicate con decorrenza dalla data di assunzione.

Art. 4.

MUTAMENTO DI MANSIONI

L'impiegato, in relazione alle esigenze aziendali, può essere assegnato temporaneamente a mansioni diverse da quelle inerenti alla sua categoria, purchè ciò non comporti alcun peggioramento economico, né mutamento sostanziale alla sua posizione nei riguardi della azienda.

All'impiegato, che sia destinato a compiere mansioni rientranti nella categoria superiore alla sua, dovrà essere corrisposto un compenso di importo non inferiore alla differenza tra la retribuzione percepita e quella minima della predetta categoria superiore. Trascorso un periodo di sei mesi anche non consecutivo nel disimpegno di mansioni di categoria superiore (1ª categoria) e di quattro mesi anche non consecutivo nel disimpegno di mansioni delle altre categorie, avverrà senz'altro il passaggio dell'impiegato, a tutti gli effetti, nella categoria superiore, salvo che si tratti di sostituzione di altro impiegato assente per malattia, ferie, richiamo alle armi, ecc. nel qual caso, e per tutta la durata della sostituzione, spetterà all'impiegato lo stipendio della categoria superiore senza che ne derivi passaggio di categoria.

I suddetti periodi di sei mesi e di quattro mesi sono cumulabili entro quattro anni e due anni a partire dal primo giorno di mutamento di mansioni.

Art. 5.

PASSAGGIO DA OPERAIO A IMPIEGATO

In caso di passaggio a impiegato nella stessa azienda, l'operaio avrà diritto al trattamento che come tale gli sarebbe spettato in caso di licenziamento e si considererà assunto ex novo con la nuova qualifica, con il riconoscimento inoltre, agli effetti del preavviso e della indennità di licenziamento, di una maggiore anzianità convenzionale, come impiegato, pari a due quinti dell'anzianità maturata come operaio presso l'azienda, mantenendo la retribuzione in atto, se questa risulta superiore.

Ai soli effetti del godimento delle ferie, sarà considerata l'intera anzianità effettivamente maturata presso l'Azienda.

Art. 6.

ORARIO DI LAVORO

La durata dell'orario normale di lavoro è di 44 ore settimanali. Restano ferme le condizioni di migliore favore, non derivanti da circostanze contingenti o di natura transitoria.

Per quanto non previsto dal presente articolo, si fa riferimento alle norme di legge sull'orario di lavoro ed alle relative deroghe ed eccezioni.

Dichiarazione a verbale.

Le parti si danno atto che, nello stabilire le norme sulla disciplina della durata del lavoro e del lavoro straordinario, non hanno comunque inteso introdurre alcuna modifica a quanto disposto dall'art. 1 del regio decreto legge 15 marzo 1923, n. 692, il quale esclude dalla limitazione dell'orario gli impiegati con funzioni direttive.

A tale effetto ed ai sensi dell'art. 3, n. 2 del regio decreto legge 10 settembre 1923 n. 1955 (Regolamento per l'applicazione del regio decreto legge sopracitato), si conferma che è da considerare personale direttivo escluso dalla limitazione dell'orario di lavoro: « quello preposto alla direzione tecnica od amministrativa dell'azienda o di un reparto di essa con la diretta responsabilità dell'andamento dei servizi », personale quindi da non identificare necessariamente con quello avente la qualifica di 1ª categoria.

Art. 7.

RIPOSO SETTIMANALE

Il riposo settimanale deve cadere normalmente di domenica, salvo le eccezioni di legge.

Per gli impiegati per i quali è ammesso il lavoro di domenica con il riposo compensativo in un altro giorno della settimana, la domenica sarà considerata giorno lavorativo, mentre sarà considerato giorno festivo a tutti gli effetti il giorno fissato per il riposo compensativo.

In caso di modificazioni dei turni di riposo, l'impiego sarà preavvisato entro il terzo giorno precedente a quello fissato per il riposo stesso, con diritto, in difetto, per il giorno in cui avrebbe potuto avere riposo, ad una maggiorazione pari a quella fissata per il lavoro festivo.

Art. 8.

LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO

L'impiegato non può rifiutarsi, entro i limiti consentiti dalla legge, di compiere il lavoro straordinario, il lavoro notturno e festivo, salvo giustificati motivi di impedimento.

E' considerato lavoro notturno quello eseguito dalle ore 22 alle ore 6 del mattino. Per i magazzini situati entro un recinto portuale, il lavoro notturno decorre dalle ore 20 alle ore 24 e dalle ore 1 alle ore 5 del mattino.

E' considerato lavoro festivo quello eseguito nelle giornate destinate al riposo settimanale di cui all'articolo 7 (riposo settimanale) o negli altri giorni festivi di cui all'art. 9 (giorni festivi).

Le percentuali di maggiorazione per il lavoro straordinario, notturno o festivo, da corrispondersi oltre alla normale retribuzione e da calcolarsi sugli elementi della stessa indicati al comma successivo, sono le seguenti:

1) lavoro straordinario diurno feriale 25 %
2) lavoro straordinario notturno feriale 50 %
3) lavoro straordinario diurno festivo 65 %
4) lavoro straordinario notturno festivo 75 %
5) lavoro compiuto nei giorni considerati festivi 50 %
6) lavoro notturno compreso in turni avvicendati 15 %
8) lavoro domenicale con riposo compensativo a turno prestabilito:
   a) per le ore normali di lavoro 20 %
   b) per le ore straordinarie 50 %
9) lavoro straordinario compiuto nell'ora di riposo:
   a) diurna 100 %
   b) notturna 150 %

Le percentuali di maggiorazione di cui sopra sono computate sulla quota oraria della retribuzione di fatto costituita dallo stipendio, più gli aumenti di merito, gli aumenti periodici di anzianità e l'indennità di contingenza.

La retribuzione oraria si determina dividendo l'ammontare mensile degli elementi di cui al comma precedente per 180.

Le suddette percentuali non sono cumulabili, intendendosi che la maggiore assorbe la minore.

All'impiegato comandato a prestare servizio in ore notturne non in continuazione di lavoro o non tempestivamente preavvisate, o nei giorni considerati festivi di cui all'art. 9 (giorni festivi), nel caso di prestazioni di durata inferiore a 4 ore continuative, l'azienda dovrà corrispondere un compenso non inferiore alla metà della retribuzione globale giornaliera dell'impiegato, con l'aggiunta delle maggiorazioni previste dal presente articolo: superando le 4 ore, l'intera giornata.

Qualora i medesimi servizi siano di durata superiore a quella predetta, per tutte le ore di servizio si farà luogo al trattamento previsto dal presente articolo.

Art. 9.

GIORNI FESTIVI

Sono considerati giorni festivi:

a) tutte le domeniche ed i giorni prestabiliti di riposo settimanale ai sensi dell'art. 7 (riposo settimanale);

b) le festività nazionali stabilite dalle vigenti disposizioni di legge e le altre eventualmente in sostituzione o in aggiunta che venissero in seguito stabilite;

c) le seguenti 13 festività:

1) Capodanno (1° gennaio)
2) Epifania (6 gennaio)
3) S. Giuseppe (19 marzo)
4) Ascensione
5) Corpus Domini
6) SS. Pietro e Paolo (29 giugno)
7) Assunzione (15 agosto)
8) Ognissanti (1° novembre)
9) Immacolata Concezione (8 dicembre)
10) S. Natale (25 dicembre)
11) Giorno successivo al Natale
12) Giorno successivo alla Pasqua
13) Festa del Patrono del luogo ove ha sede l'azienda presso la quale l'impiegato presta la sua opera.

Qualora taluna delle elencate 13 festività cadesse in domenica, le organizzazioni sindacali periferiche di categoria determineranno di comune accordo — entro il mese di gennaio di ciascun anno — altrettante festività sostitutive delle prime e non cadenti nelle domeniche.

In quelle località in cui la festa del Patrono coincide con altra festività di cui alle lettere *b*) e *c*), le associazioni territoriali competenti stabiliranno un'altra giornata di festività, in modo da mantenere invariato il numero delle 13 festività.

Qualora la competente autorità statale riconoscesse in avvenire ulteriori festività, oltre alle 13 sopra elencate, od in luogo di talune di esse, l'elenco di cui sopra si intenderà integrato o variato con le nuove festività riconosciute.

Il lavoro nelle festività indicate nella lettera *a*) è consentito sotto l'osservanza delle norme di cui all'articolo 7 (riposo settimanale), mentre il lavoro nelle altre festività indicate nelle lettere *b*) e *c*) è consentito nei casi di riconosciuta necessità; comunque l'effettuazione del lavoro è condizionata alla corresponsione del trattamento economico di cui all'art. 8 (lavoro straordinario, notturno e festivo) del presente contratto.

Qualora le festività indicate nelle lettere *b*) e *c*) ricorrano nel periodo di assenza dovuta a malattia o ad infortunio, compensato con retribuzione ridotta (vedi art. 21: trattamento malattia e infortunio), l'azienda integrerà tale trattamento fino a raggiungere per la giornata festiva l'intera retribuzione globale.

In caso di riposo compensativo nelle giornate di cui alle lettere *b*) e *c*) verrà corrisposto l'importo di una giornata di intera retribuzione globale.

Art. 10.

AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ

Gli impiegati, per l'anzianità di servizio maturata presso una stessa azienda o gruppo aziendale (intendendosi per tale il complesso aziendale facente capo alla stessa società) hanno diritto, per ogni biennio di anzianità, dopo il 20° anno di età, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, ad una maggiorazione della retribuzione mensile nella misura del 5 % fino al quinto biennio, del 6 % per i nove successivi bienni della carriera.

Tale aliquota è calcolata sul minimo contrattuale della categoria cui appartiene l'impiegato, con l'aggiunta dell'indennità di contingenza in vigore al momento dello scatto.

Gli aumenti periodici di anzianità non possono comunque essere assorbiti da precedenti o successivi aumenti di merito, né gli aumenti di merito possono essere assorbiti dagli aumenti periodici maturati o da maturare.

Gli aumenti periodici di anzianità decorrono dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.

Gli aumenti di anzianità già maturati devono essere ricalcolati percentualmente sui minimi contrattuali di stipendio in atto alle singole scadenze mensili, salvo quanto disposto per l'anzianità maturata fino al 31 maggio 1952 e per il caso di passaggio di categoria. Il ricalcolo degli aumenti periodici di anzianità, per quanto concerne le variazioni dell'indennità di contingenza, si effettuerà al termine di ogni anno solare ed avrà applicazione dal 1° gennaio successivo. In caso di licenziamento il ricalcolo dell'indennità di contingenza sarà fatto sulla base dell'indennità in vigore al momento della cessazione del rapporto.

Agli impiegati attualmente in servizio verrà riconosciuta agli effetti degli aumenti periodici, l'anzianità per il servizio prestato dal 1° gennaio 1937

Per l'anzianità maturata fino al 31 maggio 1952, lo importo dei relativi aumenti rimane consolidato nella cifra che risultava acquisita al 31 maggio 1952, ivi comprese, per ogni biennio di anzianità, maturata al 31 maggio 1952, le seguenti aliquote forfettarie di rivalutazione, aumentate del 4 %:

	Uomini	Donne
1ª Categoria	450	450
2ª Categoria	375	330
3ª Categoria *A*	325	285
3ª Categoria *B*	300	265

Nel caso di riporto di scatti conseguenti al passaggio di categoria, si applicheranno anche per detti importi le norme previste, per tale ipotesi, dal presente contratto.

Gli aumenti periodici di cui al presente articolo assorbono gli aumenti già concessi per lo stesso titolo.

In caso di passaggio a categoria o grado superiore, sarà mantenuto all'impiegato l'importo in cifra per gli aumenti periodici maturati nelle categorie o gradi di provenienza. Tale importo, nel caso di variazione dei minimi tabellari delle categorie di provenienza, sarà rivalutato, — salvo l'importo degli aumenti periodici relativi alla anzianità maturata fino al 31 maggio 1952, per quanto sopra già detto — ricalcolando percentualmente sui detti minimi tabellari delle categorie di provenienza gli aumenti biennali che lo compongono.

La frazione di biennio in corso al momento del passaggio di categoria sarà considerata utile agli effetti della maturazione del biennio della nuova categoria.

Art. 11

FERIE

L'impiegato ha diritto, ogni anno solare, ad un periodo di ferie retribuite con la retribuzione di fatto, escluse le indennità speciali non inferiore a:

— 15 giorni lavorativi in caso di anzianità di servizio fino a due anni;

— 20 giorni lavorativi in caso di anzianità di servizio da oltre 2 anni fino a 8 di servizio;

— 25 giorni lavorativi in caso di anzianità di servizio da oltre 8 anni fino a 12 anni di servizio;

— 30 giorni lavorativi in caso di anzianità di servizio oltre 12 anni.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto durante il corso dell'anno, l'impiegato, qualora abbia maturato il diritto alle ferie intere, avrà titolo al compenso delle ferie stesse.

Qualora non abbia maturato il diritto alle ferie intere, l'impiegato avrà titolo a tanti dodicesimi di ferie quanti sono i mesi di anzianità. La frazione di mese superiore a 15 giorni sarà considerata come mese intero.

Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie.

L'epoca delle ferie sarà stabilita di comune accordo fra le parti, tenendo conto delle esigenze di servizio. Le ferie hanno normalmente carattere continuativo.

Agli effetti dell'anzianità di servizio per il godimento delle ferie, saranno utilmente computate le giornate di assenza o di sospensione di lavoro verificatesi per malattia, infortunio, puerperio, matrimonio e simili.

Le ferie saranno concesse normalmente nel periodo che va dal 1° maggio al 31 ottobre di ogni anno.

Dato lo scopo sociale delle ferie non è ammessa rinuncia espressa o tacita ad esse. L'impiegato che, nonostante l'assegnazione delle ferie, non usufruisce, per sua volontà, delle medesime, non ha diritto a compenso alcuno, né al ricupero negli anni successivi.

Chiarimento a verbale.

Le disposizioni del 1° comma « da oltre 2 fino a 8 » e da « oltre 8 fino a 12 » ecc., significano che l'impiegato acquisisce il diritto al godimento di 20 o 25 giorni di ferie rispettivamente dopo un anno e 365 giorni e dopo 7 anni e 365 giorni.

Art. 12.

CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE

La retribuzione deve essere corrisposta all'impiegato non oltre la fine di ogni mese.

All'atto del pagamento della retribuzione verrà consegnata all'impiegato una busta, o prospetto equivalente, in cui dovranno essere distintamente specificati: la ragione sociale dell'azienda, il nome dell'impiegato, il periodo di paga cui la retribuzione si riferisce, nonchè le singole voci e i rispettivi importi costituenti la retribuzione (stipendio, contingenza, ecc.) e la elencazione delle trattenute.

In caso di contestazione su uno o più elementi costitutivi della retribuzione, dovrà essere intanto corrisposta all'impiegato la parte della retribuzione non contestata, contro il rilascio da parte dell'impiegato stesso della quietanza per la somma corrisposta.

Nel caso in cui l'azienda ritardi il pagamento delle competenze di cui sopra dovute all'impiegato di oltre 15 giorni, decorreranno di pieno diritto a favore dell'impiegato stesso, gli interessi di mora nella misura del 2 % in più del tasso ufficiale di sconto, con decorrenza dalla data della rispettiva scadenza. In tal caso l'impiegato potrà anche risolvere il rapporto di lavoro con diritto all'intero trattamento di liquidazione come se fosse licenziato, compresa l'indennità di mancato preavviso.

Qualsiasi reclamo sulla rispondenza della somma pagata e quella indicata sulla busta paga o documento equivalente, nonché sulla qualità della moneta, dovrà essere fatto all'atto del pagamento: l'impiegato, che non vi provveda, perde ogni diritto al reclamo per ciò che riguarda il denaro contenuto nella busta stessa.

Gli errori di puro calcolo dovranno essere contestati dall'impiegato entro un anno dal giorno del pagamento, affinché il competente ufficio dell'azienda possa provvedere al regolamento delle eventuali differenze.

Art. 13.

INDENNITÀ DI CONTINGENZA

La contingenza verrà corrisposta mensilmente in ragione di 26 aliquote giornaliere.

Art. 14.

ASSENZE E PERMESSI

Le assenze debbono essere giustificate entro il secondo giorno successivo a quello dell'inizio dell'assenza stessa, salvo il caso di impedimento giustificato.

Sempreché ricorrano giustificati motivi, e compatibilmente con le esigenze del servizio, l'azienda consentirà all'impiegato, che ne faccia richiesta, di assentarsi dal lavoro per breve permesso.

Tali permessi non sono computati in conto dell'annuale periodo di ferie.

Art. 15.

CONGEDO MATRIMONIALE

In caso di matrimonio, compete agli impiegati e alle impiegate un periodo di congedo di 15 giorni lavorativi, durante il quale l'impiegato è considerato a tutti gli effetti in attività di servizio.

Il congedo non potrà essere computato sul periodo di ferie annuali, nè potrà essere computato sul periodo di preavviso di licenziamento.

Il congedo matrimoniale è altresì dovuto all'impiegata, che si dimette per contrarre matrimonio.

Il congedo matrimoniale spetta ad entrambi i coniugi quando uno e l'altro ne abbiano diritto.

Art. 16.

INDENNITÀ MANEGGIO DENARO

All'impiegato, che ha normalmente maneggio di denaro con oneri per errore, verrà corrisposta una indennità nella misura del 5 % della retribuzione globale della sua categoria di assegnazione.

Le somme eventualmente richieste all'impiegato a titolo di cauzione, in misura comunque non superiore a L. 4.000, dovranno essere depositate e vincolate a nome del garante e del garantito, presso un Istituto di credito di comune gradimento. I relativi interessi matureranno a favore dell'impiegato.

Art. 17.

ASPETTATIVA

All'impiegato, che abbia una anzianità di servizio non inferiore a 3 anni, l'azienda può concedere un periodo di aspettativa per malattia (oltre il periodo di conservazione del posto di cui all'art. 21: trattamento malattia e infortunio) nella misura massima di 6 mesi, prorogabile, per documentate ulteriori necessità convalescenziarie, sino ad un massimo di altri 6 mesi.

Semprechè ricorrano gli stessi requisiti di anzianità, l'azienda può concedere all'impiegato, che ne faccia richiesta per comprovate e riconosciute necessità personali e familiari, un'aspettativa, in relazione alla natura della necessità, che ha motivato la richiesta stessa.

Gli anzidetti periodi di aspettativa non comportano retribuzione né maturazione di alcun effetto contrattuale.

Art. 18.

TREDICESIMA MENSILITÀ

L'azienda corrisponderà una tredicesima mensilità pari alla retribuzione mensile (stipendio, contingenza, indennità caro pane, media annuale rapportata a un dodicesimo delle indennità speciali, esclusi le indennità di mensa e gli eventuali straordinari), percepita dall'impiegato. La corresponsione di tale mensilità avverrà all'anti-vigilia di Natale.

In caso di inizio e di cessazione del rapporto d'impiego durante il corso dell'anno, l'impiegato non in prova, avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità per quanti sono i mesi di servizio prestato. Le frazioni di mese non superiori ai 15 giorni non saranno calcolate, mentre saranno considerate come mese intero se superiori ai 15 giorni. Il periodo di prova seguito da conferma è considerato utile per il calcolo dei dodicesimi di cui sopra.

Art. 19.

TRATTAMENTO DI MISSIONE

All'impiegato in missione per servizio, qualora non sia diversamente concordato, l'azienda corrisponderà:

a) il rimborso delle spese effettive sostenute per il viaggio con normali mezzi di trasporto (per viaggi in ferrovia si riconosce il diritto alla 2ª classe);

b) il rimborso delle spese di vitto e di alloggio, nei limiti della normalità, quando la durata del servizio obblighi l'impiegato ad incontrare tali spese;

c) il rimborso delle altre eventuali spese vive necessarie per l'espletamento della missione;

d) una indennità pari al 50 % della retribuzione globale giornaliera, se la missione dura oltre le ore 12 e sino alle ore 24.

Se la missione dura più di 24 ore, l'indennità di cui sopra viene calcolata moltiplicando il 50 % della retribuzione giornaliera per il numero dei giorni di missione.

Il trattamento di cui al comma *d*) assorbe l'eventuale compenso per anticipate e impreviste protrazioni di orario richieste dalla missione.

Art. 20.

TRASFERIMENTI

L'impiegato trasferito conserva il trattamento economico goduto precedentemente, escluse quelle indennità e competenze che siano inerenti alle condizioni locali ed alle particolari prestazioni presso la sede di origine e che non ricorrano nella nuova destinazione.

L'impiegato, che non accetti il trasferimento, avrà diritto alla indennità di licenziamento ed al preavviso, salvo che, per gli impiegati di 1ª e 2ª categoria, all'atto dell'assunzione, sia stato espressamente pattuito il diritto dell'azienda di disporre del loro trasferimento o tale diritto risulti dalla situazione di fatto vigente per gli impiegati attualmente in servizio, nei quali casi lo impiegato, che non accetta il trasferimento stesso, viene considerato dimissionario.

All'impiegato, che venga trasferito, sarà corrisposto il rimborso delle spese di viaggio (2ª classe per viaggi in ferrovia) e di trasporto per sé, per le persone di famiglia e per gli effetti familiari (mobilio, bagagli, ecc.), previ opportuni accordi da prendersi con la azienda.

E' dovuta, inoltre, un'indennità, nella misura di 1/3 della retribuzione globale mensile all'impiegato celibe senza conviventi a carico e nella misura dei 2/3, oltre ad un quindicesimo della stessa per ogni familiare a carico che con lui si trasferisca, all'impiegato con famiglia.

Qualora, per effetto del trasferimento, l'impiegato debba corrispondere un indennizzo per anticipata risoluzione del contratto di affitto, regolarmente registrato o denunciato al datore di lavoro precedentemente, egli avrà diritto al rimborso di tale indennizzo, fino alla concorrenza di un massimo di 6 mesi di pigione.

Il provvedimento di trasferimento dovrà essere comunicato all'impiegato per iscritto con un preavviso di un mese.

All'impiegato, che chieda il suo trasferimento, non competono le indennità di cui sopra.

Art. 21.

TRATTAMENTO MALATTIA E INFORTUNIO

In caso di malattia, l'impiegato deve avvertire l'azienda entro il secondo giorno di assenza e inviare all'azienda stessa entro 5 giorni dall'inizio dell'assenza il certificato medico attestante la malattia.

L'azienda ha facoltà di far controllare la malattia dell'impiegato da un medico di sua fiducia.

In caso di interruzione del servizio, dovuto a malattia, l'impiegato non in prova, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di:

a) 6 mesi se ha una anzianità di servizio fino a 4 anni compiuti;

b) 9 mesi per una anzianità di servizio oltre 4 e fino a 9 anni compiuti;

c) 12 mesi per una anzianità di servizio oltre i 9 anni.

L'impiegato ha inoltre diritto al seguente trattamento:

— per le anzianità di cui al punto *a*): intera retribuzione per i primi due mesi; metà retribuzione per i quattro mesi successivi;

— per le anzianità di cui al punto *b*): intera retribuzione per i primi tre mesi; metà retribuzione per i sei mesi successivi;

— per le anzianità di cui al punto *c*): intera retribuzione per i primi cinque mesi; metà retribuzione per i sette mesi successivi.

La retribuzione si intende globale, eccettuate le sole indennità speciali.

Uguali diritti spetteranno all'impiegato nel periodo di preavviso e sino alla scadenza del periodo stesso.

Il trattamento avanti stabilito cesserà, qualora l'impiegato, con più periodi di malattia, raggiunga, in complesso, durante 18 mesi consecutivi nei casi *a*) e *b*) i 24 mesi nel caso *c*), i limiti massimi rispettivamente previsti nei diversi casi contemplati.

Superato il termine di conservazione del posto, ove l'azienda risolva il rapporto di lavoro, corrisponderà all'impiegato il trattamento completo previsto dal presente contratto per il caso di licenziamento, ivi compresa l'indennità sostitutiva di preavviso.

Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta all'impiegato di riprendere servizio, l'impiegato stesso può risolvere il rapporto di impiego con diritto alla sola indennità di anzianità per licenziamento.

Ove ciò non avvenga, e l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso, salvo la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso e della indennità di anzianità per licenziamento e per dimissioni.

Per l'assistenza in caso di malattia ed infortunio per gli impiegati, valgono le norme contrattuali regolanti la materia.

Per gli impiegati coperti da assicurazione obbligatoria e da eventuali previdenze assicurative, predisposte dall'azienda, in caso di infortunio o di malattia professionale, non si darà luogo al cumulo tra il trattamento previsto dal presente contratto e quello assicurativo, riconoscendo in ogni caso all'impiegato il trattamento più favorevole.

Agli effetti del presente articolo, sono considerate malattie anche l'infermità derivante da infortunio non coperto da assicurazione obbligatoria e quelle infermità che comportano assistenza ospedaliera o cure sanatoriali o termali da parte della Cassa di malattia (I.N.A.M.) o dell'Istituto nazionale di previdenza sociale.

L'assenza per malattia ed infortunio, nei limiti dei periodi fissati per la conservazione del posto, non interrompe la maturazione della anzianità di servizio a tutti gli effetti (indennità di anzianità per licenziamento e per dimissioni, ferie, festività, 13ª mensilità, ecc.).

Chiarimento a verbale.

Le disposizioni del secondo comma « oltre 4 fino a 9 anni » e « oltre i 9 anni ecc. » significano che l'impiegato acquisisce il diritto al godimento di 9 o di 12 mesi di conservazione del posto rispettivamente dopo 3 anni e 365 giorni e dopo 8 anni e 365 giorni.

Art. 22.

TRATTAMENTO DI INFORTUNIO PER GLI IMPIEGATI ESTERNI E PER GLI IMPIEGATI IL CUI LAVORO E' CONNESSO CON QUELLO DEGLI OPERAI

L'azienda è tenuta ad assicurare a sue spese contro gli infortuni, il personale esterno ed il personale il cui lavoro è connesso a quello degli operai, nella misura di 5 annualità in caso di morte e 6 annualità in caso di invalidità permanente.

In caso di infortunio sul lavoro, l'impiegato di cui sopra avrà diritto alla conservazione del posto fino alla guarigione clinica comprovata con il rilascio del certificato medico definitivo da parte dell'istituto assicuratore e corresponsione della intera retribuzione globale di fatto per tutto il periodo fino alla guarigione clinica.

Uguali diritti spetteranno all'impiegato di cui sopra nel periodo di preavviso e sino allo scadere dei limiti previsti dal presente articolo per la conservazione del posto.

Ove per postumi invalidanti, l'impiegato non sia in grado di assolvere il precedente lavoro, sarà adibito a mansioni più adatte alla propria capacità lavorativa.

L'assenza per infortunio sul lavoro, nei limiti dei periodi fissati dal presente articolo per la conservazione del posto, non interrompe la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti (indennità di licenziamento, preavviso, ferie, 13ª mensilità ecc.).

Per quanto non previsto dal presente articolo valgono le norme di carattere generale.

Art. 23.

SERVIZIO MILITARE

Sia la chiamata che il richiamo alle armi non risolvono il rapporto di impiego. Però, se il chiamato o il richiamato alle armi risolve il rapporto stesso, ha diritto a tutte le indennità che gli competono a norma delle vigenti disposizioni, ma come non ricorre l'obbli-

go del preavviso, così non ricorre il diritto alla relativa indennità sostitutiva.

Per l'impiegato non in prova, il servizio militare è computato quale anzianità utile, agli effetti della presente regolamentazione.

Terminato il servizio militare, l'impiegato dovrà presentarsi alla azienda nel termine di 30 giorni per riprendere servizio: in difetto, salvo il caso d'impedimento per comprovati motivi di forza maggiore, sarà considerato dimissionario.

Le norme stabilite con il presente articolo si intendono completate con quelle previste dalle leggi che vigono per i casi di chiamata o di richiamo alle armi.

Art. 24.

DOV[illegible] DELL'IMPIEGATO

L'impiegato deve [illegible] un contegno rispondente alla dignità della sua funzione, vale a dire:

1) usare l'attività e diligenza richieste dalla natura della prestazione dovuta;

2) osservare le disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro impartitegli dall'imprenditore e dai collaboratori di questo, dai quali gerarchicamente dipende;

3) non trattare affari per proprio conto o di terzi, in concorrenza con l'imprenditore, non divulgare notizie attinenti all'organizzazione, ai metodi di lavoro ed ai servizi della azienda, non farne uso in modo da poter arrecare ad essa pregiudizio:

4) rispettare l'orario di lavoro e adempiere alle formalità prescritte dall'azienda per il controllo della presenza;

5) rispettare il regolamento interno aziendale, portato a sua conoscenza mediante l'affissione nei locali di lavoro:

6) avere cura degli oggetti, macchinario e strumenti e quanto altro a lui affidato.

Art. 25.

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Le mancanze dell'impiegato potranno essere punite, a seconda della gravità, con:

a) rimprovero verbale.

b) rimprovero scritto:

c) multa non superiore all'importo di 4 ore di stipendio base:

d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 4 giorni;

e) licenziamento con indennità di anzianità, ma senza preavviso;

f) licenziamento senza preavviso e senza indennità d'anzianità.

La sospensione di cui alla lettera *d)* si può applicare a quelle mancanze le quali, anche in considerazione delle circostanze speciali che le hanno accompagnate, non siano così gravi da rendere applicabile una maggiore punizione, ma abbiano tuttavia tale rilievo da non trovare adeguata sanzione nel disposto delle lettere *a)*, *b)*, *c)*.

Nel provvedimento di cui alla lettera *e)* incorre lo impiegato che commetta infrazioni alla disciplina e alla diligenza del lavoro, che pur essendo di maggior rilievo di quelle contemplate nei punti *a)*, *b)*, *c)* e *d)*, non siano così gravi da rendere applicabile la sanzione di cui alla lettera *f)*.

Nel provvedimento di cui alla lettera *f)* incorre l'impiegato che, in connessione al rapporto di lavoro, commetta mancanze tanto gravi, da non consentire la prosecuzione del rapporto nemmeno in linea provvisoria.

Il licenziamento è inoltre indipendente dalle eventuali responsabilità nelle quali sia incorso l'impiegato.

Il licenziamento di cui alle lettere *e)*, *f)*, deve essere contestato per iscritto all'impiegato, precisando i motivi che lo hanno determinato.

L'azienda, ancor prima di procedere al licenziamento per motivi disciplinari di cui al presente articolo, deve invitare l'impiegato a discolparsi per iscritto.

Art. 26.

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DI DIMISSIONI

Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza un preavviso, i cui termini sono stabiliti come segue:

a) per gli impiegati che non hanno superato i 5 anni di servizio:

3 mesi per gli impiegati di 1ª categoria:
2 mesi per gli impiegati di 2ª categoria;
1 mese per gli impiegati di 3ª categoria;

b) per gli impiegati che hanno superato i 5, ma non hanno superato i 10 anni di servizio:

4 mesi per gli impiegati di 1ª categoria;
3 mesi per gli impiegati di 2ª categoria;
1 mese e 15 giorni per gli impiegati di 3ª categoria:

c) per gli impiegati che hanno superato i 10 anni di servizio:

5 mesi per gli impiegati di 1ª categoria;
4 mesi per gli impiegati di 2ª categoria;
3 mesi per gli impiegati di 3ª categoria.

In caso di dimissioni, i suddetti termini sono ridotti alla metà.

I termini di disdetta decorrono dalla fine di ciascun mese.

La parte che risolve il rapporto, senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso, deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

Il datore di lavoro ha diritto di ritenere, su quanto sia da lui dovuto all'impiegato, un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi eventualmente non dato.

Il periodo di preavviso, anche se sostituito dalla corrispondente indennità, sarà computato nell'anzianità agli effetti della indennità di licenziamento.

E' in facoltà della parte, che riceve disdetta ai sensi del 1° comma, di troncare il rapporto sia all'inizio, sia nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

Durante il compimento del periodo di preavviso, il datore di lavoro concederà all'impiegato dei permessi per la ricerca di una nuova occupazione; la distribuzione e la durata dei permessi stessi saranno stabilite di comune accordo, in rapporto alle esigenze della azienda.

Tanto il licenziamento che le dimissioni saranno comunicati per iscritto.

Art. 27

INDENNITÀ DI LICENZIAMENTO

In caso di licenziamento da parte dell'azienda, non ai sensi dell'art. 25 (provvedimenti disciplinari), all'impiegato non in prova si applicano le seguenti norme:

1) per l'anzianità maturata fino al 31 dicembre 1944 nella misura di:

a) 17/30 della retribuzione globale (stipendio e contingenza) per ciascuno dei primi 10 anni di servizio prestato;

b) 30/30 della retribuzione globale (stipendio e contingenza) per ciascuno dei successivi anni.

2) per l'anzianità maturata dal 1° gennaio 1945 nella misura di 30/30 della retribuzione globale (stipendio e contingenza) per ciascuno dei successivi anni.

In ogni caso la liquidazione dell'indennità verrà fatta sulla base della retribuzione in corso al momento della risoluzione del rapporto di lavoro.

Le frazioni di anno verranno conteggiate per dodicesimi trascurando le frazioni di mese.

Agli effetti del presente articolo, sono comprese nella retribuzione, oltre alle provvigioni, i premi di produzione, la partecipazione agli utili e tutti gli altri elementi costitutivi della retribuzione aventi carattere continuativo o che siano di ammontare determinato, ivi compresa l'indennità di contingenza.

Se l'impiegato è remunerato in tutto o in parte con provvigioni, premi di produzione o partecipazione agli utili, questi saranno commisurati sulla media dell'ultimo triennio. Se l'impiegato non abbia compiuto 3 anni di servizio, sulla media del periodo di servizio da lui prestato.

Le provvigioni saranno computate sugli affari andati a buon fine e conclusi prima della risoluzione del rapporto, anche se debbono avere esecuzione posteriormente.

I premi di produzione si intendono riferiti alla produzione già effettuata e nella partecipazione agli utili a quelli degli esercizi già chiusi al momento della risoluzione del rapporto di lavoro.

E' facoltà dell'azienda, salvo espresso patto contrario, di dedurre dall'indennità di licenziamento quanto l'impiegato percepisce in conseguenza del licenziamento per eventuali atti di previdenza compiuti dall'azienda, escluso il trattamento di previdenza previsto dall'art 29 del presente contratto.

Art. 28.

DIMISSIONI

Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro in seguito a dimissioni, verranno corrisposte agli impiegati le sottoindicate aliquote dell'indennità di cui all'articolo 27 (indennità di licenziamento):

100 % a dimissionari che abbiano compiuto 5 anni di anzianità ininterrotta presso l'azienda; agli uomini che abbiano compiuto i 55 anni di età; alle donne che abbiano compiuto 50 anni di età; ai dimissionari per malattia, maternità, matrimonio, infortunio, trasferimento: a coloro che si dimettono a seguito di nomina alle cariche sindacali, previste nell'ultimo comma dell'art. 5 delle norme comuni:

50 % ai dimissionari che non abbiano compiuto 5 anni di anzianità ininterrotta presso l'azienda.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro da parte dell'impiegato per cause attribuibili all'imprenditore e così gravi da non consentire la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto stesso, è dovuto all'impiegato un trattamento equivalente a quello che gli sarebbe spettato in caso di licenziamento, compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

Art. 29.

FONDO DI PREVIDENZA

Con decorrenza dal 1° luglio 1947 è stato istituito il Fondo di previdenza a base nazionale per gli impiegati, amministrato pariteticamente, come da statuto concordato a Roma il 16 giugno 1948 (Allegato 2).

Le aliquote di contribuzione a detto Fondo restano fissate dal 1° agosto 1956, nelle misure del 3,50 % a carico del datore di lavoro e dell'1,50 % a carico dell'impiegato.

Art. 30.

INDENNITÀ DI DISAGIO FREDDO E TOSSICI

La indennità prevista dall'art. 28 del contratto nazionale collettivo di lavoro per il personale operaio si intende estesa agli impiegati che per ragioni di servizio fossero sottoposti al medesimo disagio.

Art. 31

NORME GENERALI

Il presente contratto sostituisce ed assorbe tutti gli usi o consuetudini, anche se più favorevoli agli impiegati, da considerarsi pertanto incompatibili con l'applicazione di una qualsiasi delle norme poste in essere dal contratto stesso.

INTERMEDI

Art. 1.

ASSUNZIONE E DOCUMENTI

Valgono le norme indicate per l'assunzione degli impiegati.

Art. 2.

CLASSIFICAZIONE DEGLI INTERMEDI O SUBALTERNI

Il trattamento degli intermedi o subalterni spetterà a quei lavoratori che:

a) esplichino mansioni superiori a quelle degli operai classificati nella categoria extra,

b) guidino e controllino il lavoro di un gruppo di operai, con apporto di specifica competenza tecnico-pratica.

I lavoratori di cui si tratta sono distinti in due gradi.

Al primo grado appartengono coloro per i quali lo svolgimento delle mansioni avanti specificate importa il necessario esercizio di un certo potere di iniziativa in rapporto alla condotta ed ai risultati del lavoro, nonché coloro i quali esplicano mansioni di particolare rilievo e complessità rispetto a quelle che sono comuni alla generalità dei lavoratori appartenenti alle categorie indicate sotto le lettere *a*) e *b*) del presente articolo e ne costituiscono le fondamentali caratteristiche per la loro attribuzione alle categorie stesse.

Art. 3.

PERIODO DI PROVA

L'assunzione in servizio del lavoratore è sempre fatta per un periodo di prova non superiore ad un mese. Tale periodo non è protraibile, né rinnovabile.

Durante il periodo di prova sussistono fra le parti tutti i diritti e gli obblighi previsti dalla presente regolamentazione.

In tale periodo la risoluzione del rapporto di lavoro può essere chiesta da ciascuna delle due parti, in qualsiasi momento, senza preavviso né indennità ed il lavoratore avrà diritto alla retribuzione per i giorni di lavoro effettivamente prestati.

Qualora alla scadenza del periodo di prova l'azienda non provveda alla disdetta del rapporto, il lavoratore si intenderà confermato in servizio ed il periodo stesso sarà computato agli effetti dell'anzianità.

Art. 4.

MUTAMENTO DI MANSIONI

L'intermedio o subalterno, di secondo grado in relazione alle esigenze aziendali, può essere assegnato temporaneamente a mansioni diverse da quelle inerenti al suo grado, purché ciò non comporti alcun peggioramento economico né mutamento sostanziale alla sua posizione nei riguardi dell'azienda.

All'intermedio o subalterno, che sia destinato a compiere mansioni rientranti nel grado superiore al suo, dovrà essere corrisposto un compenso di importo non inferiore alla differenza tra la retribuzione percepita e quella minima del predetto grado superiore.

Trascorso un periodo di cinque mesi nel disimpegno di mansioni di grado superiore, avverrà senz'altro il passaggio dell'intermedio, a tutti gli effetti, nel grado superiore, salvo che non si tratti di sostituzione di altro intermedio assente per malattia, ferie, richiamo alle armi, ecc. nel qual caso, e per tutta la durata della sostituzione, spetterà all'intermedio lo stipendio del grado superiore, senza che ne derivi passaggio di grado.

In caso di variazione dei minimi tabellari, si provvederà alla ricalcolazione degli scatti biennali già maturati con le modalità previste dall'art. 10 del contratto impiegati. Analogamente si provvederà per il passaggio di grado.

Art. 5.

RICHIAMO ALLA REGOLAMENTAZIONE OPERAIA

Per gli istituti, che non sono previsti nella presente regolamentazione, si fa riferimento alle norme corrispondenti della regolamentazione operaia, in quanto non contrastino con quelle contenute nella presente regolamentazione.

In particolare, per i seguenti istituti, si intendono integralmente richiamate le norme previste per gli istituti stessi della regolamentazione per gli operai: visita medica, riposo per i pasti, riposo settimanale, giorni festivi e festività infrasettimanali, festività nazionali, passaggio di grado e cumulo di mansioni, trasferte, congedo matrimoniale, trasferimenti, indennità di bicicletta, permessi, chiamata alle armi per obblighi di leva, chiamata alle armi per richiamo, regolamento aziendale, provvedimenti disciplinari, indumenti di lavoro, aspettative, inscindibilità delle disposizioni del contratto.

Art. 6.

ELEMENTI DELLA RETRIBUZIONE

La retribuzione dei lavoratori è costituita dei seguenti elementi:

a) paga mensile (minimo contrattuale, aumenti periodici di anzianità, eventuali aumenti di merito, altre eccedenze sul minimo contrattuale);

b) indennità di contingenza;

c) eventuali indennità continuative o di ammontare determinato, escluse indennità speciali (tossici, mensa, freddo, caropane e simili).

Per determinare la quota giornaliera e la quota oraria della paga mensile di cui ai punti *a*) e *c*) si divide la paga stessa per 26 o per 180.

Ai fini della determinazione delle quote orarie giornaliere della indennità di contingenza, si fa riferimento alle aliquote convenzionali in vigore.

Art. 7.

FERIE

Il lavoratore intermedio che abbia una anzianità di servizio di almeno 12 mesi consecutivi presso la stessa azienda ha diritto, per ogni anno solare, ad un periodo di ferie, con decorrenza della retribuzione (paga mensile e contingenza) non inferiore a:

in caso di anzianità di servizio:

fino a 2 anni:	di 12 giorni lavorativi
da oltre 2 fino a 4 anni:	di 14 giorni lavorativi
da oltre 4 fino a 8 anni:	di 18 giorni lavorativi
da oltre 8 fino a 12 anni:	di 20 giorni lavorativi
da oltre 12 anni:	di 25 giorni lavorativi

Il riposo annuale ha normalmente carattere continuativo e, nel fissare l'epoca, sarà tenuto conto da parte dell'azienda, compatibilmente con le esigenze del lavoro, degli eventuali desideri del lavoratore.

La risoluzione del rapporto per qualsiasi motivo, non pregiudica il diritto alle ferie maturate; in caso di risoluzione nel corso dell'annata, il lavoratore non in prova ha diritto alle ferie stesse, in proporzione dei mesi di servizio prestato.

L'assegnazione delle ferie non potrà aver luogo durante il periodo di preavviso.

Art. 8.

PASSAGGIO DA OPERAIO AD INTERMEDIO

In caso di passaggio da operaio ad intermedio, l'interessato avrà diritto all'indennità di licenziamento che gli compete in base alle norme della regolamentazione operaia e si considererà assunto ex novo con la nuova qualifica e con il riconoscimento inoltre, agli effetti del preavviso, dell'indennità di licenziamento, del trattamento in caso di malattia o di infortunio e per le ferie, di una maggiore anzianità convenzionale pari a un quarto dell'anzianità maturata, come operaio, presso l'azienda.

Per gli operai, che successivamente al 1° gennaio 1950 vengano passati alla qualifica di intermedio e nei cui confronti si interrompe quindi il decorso del primo e del secondo decennio di continuato servizio come operaio, necessario per la concessione del primo o del secondo premio di anzianità, a norma dell'art. 20 della regolamentazione per gli operai, ma che abbiano compiuto, rispettivamente, almeno 5 anni di anzianità quale operaio (agli effetti del primo premio) e di 15 anni (per il secondo premio), si procederà come segue:

a) si determinerà l'entità del premio alla data del passaggio di categoria calcolandola in base alla retribuzione percepita alla data dell'anzidetto passaggio ed in relazione agli anni di servizio prestato sino a tale data;

b) l'ammontare, come sopra determinato, sarà però liquidato, in relazione alla natura specifica dell'istituto del premio di anzianità agli operai, al compimento del 10° anno e del 20° anno di anzianità di servizio complessivo presso l'azienda sia in qualità di operaio, che in qualità di intermedio.

Chiarimento a verbale.

Resta inteso, che in caso di risoluzione del rapporto di lavoro prima del compimento del 10° e del 20° anno di anzianità l'indennità di cui sopra non dovrà essere corrisposta, non essendosi maturata la anzianità necessaria per il diritto del premio.

Art. 9.

PASSAGGIO DA INTERMEDIO A IMPIEGATO

In caso di suo passaggio ad impiegato nella stessa azienda, l'intermedio avrà diritto al trattamento che, come tale, gli sarebbe spettato in caso di licenziamento e si considererà assunto ex novo con la nuova qualifica con il riconoscimento:

a) agli effetti del preavviso e dell'indennità di licenziamento di una maggiore anzianità convenzionale, come impiegato, pari alla metà della precedente anzianità maturata presso l'azienda

b) agli effetti delle ferie e della malattia, di una maggiore anzianità convenzionale, pari al 50 % della anzianità maturata come intermedio.

Art. 10.

ORARIO DI LAVORO

La durata normale di lavoro è di 48 ore settimanali, con un massimo di 8 ore giornaliere.

Dichiarazione a verbale.

Qualora per ragioni non imputabili al lavoratore, egli non raggiunga le 8 ore giornaliere di lavoro, gli verrà ciò nonostante corrisposta la intera retribuzione giornaliera.

Art. 11

LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO

Per la regolamentazione del lavoro straordinario, notturno e festivo valgono le disposizioni degli articoli della collegata regolamentazione per gli appartenenti alle categorie operaie, salvo per quel che concerne il calcolo della quota oraria di retribuzione, sulla quale si applicano le maggiorazioni previste dal citato articolo della regolamentazione operaia, che verrà effettuato dividendo per 180 la retribuzione mensile (paga mensile e contingenza).

Art. 12.

AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ

Gli intermedi, per ogni biennio di anzianità di servizio maturato, dopo il compimento del 20° anno di età presso la stessa azienda o gruppo aziendale (intendendosi per tale il complesso aziendale facente capo alla medesima società) e nella medesima categoria di appartenenza, avranno diritto, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito individuale, ad una maggiorazione della paga mensile — per un massimo di 11 bienni — nelle misure del:

a) 4 % sul minimo contrattuale di paga minima mensile del grado cui appartiene l'intermedio, con la aggiunta della indennità di contingenza in vigore al momento dello scatto, per ogni biennio di anzianità per i primi due bienni;

b) 5 % per i successivi 9 bienni.

I futuri aumenti periodici non potranno comunque essere assorbiti da precedenti o successivi aumenti di merito, né i futuri aumenti di merito potranno essere assorbiti da aumenti periodici maturati o da maturare.

Gli aumenti periodici decorreranno dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.

Agli intermedi attualmente in servizio, verrà riconosciuta, agli effetti degli aumenti periodici, l'anzianità per il servizio prestato dal 1° gennaio 1950. Per l'anzianità maturata fino al 31 maggio 1952 l'importo dei relativi aumenti rimane consolidato nella cifra che risultava acquisita al 31 maggio 1952 ivi comprese, per

ogni biennio di anzianità maturata al 31 maggio 1952, le seguenti aliquote forfettarie di rivalutazione, aumentate del 4 %:

	Uomini	Donne
Intermedi 1° grado	370	325
Intermedi 2° grado	320	280

Nel caso di riporto di scatti conseguenti a passaggi di categoria, si applicheranno anche per detti importi le norme previste, per tali ipotesi, dai contratti in vigore. Per il ricalcolo degli aumenti periodici valgono le norme stabilite per gli impiegati.

Art. 13.

TREDICESIMA MENSILITÀ

L'azienda corrisponderà, ogni anno, una gratifica, pari alla retribuzione mensile percepita dall'intermedio, ivi comprese le indennità speciali e il caro pane. La corresponsione di tale gratifica avverrà normalmente alla vigilia di Natale.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, il lavoratore, non in prova, avrà diritto a tanti dodicesimi della 13ª mensilità per quanti sono i mesi di servizio prestati presso l'azienda. Le frazioni di mese non superiori ai 15 giorni non saranno calcolate, mentre saranno considerate come mese intero le frazioni superiori ai 15 giorni.

I periodi di assenza per malattia, infortunio, nei limiti della conservazione del posto previsti dalla presente regolamentazione, saranno utilmente computati ai fini della gratifica natalizia (13ª mensilità).

Art. 14.

MALATTIA E INFORTUNIO

In caso di interruzione del servizio dovuta a malattia o infortunio, il lavoratore non in prova, avrà diritto al trattamento previsto dall'art 21 del contratto per gli impiegati.

L'anzidetto trattamento economico verrà corrisposto con deduzione di quanto comunque percepito dal lavoratore da parte degli istituti previdenziali ed assistenziali, oppure per atti di previdenza compiuti dalla azienda.

L'azienda ha facoltà di far controllare la malattia da medici di sua fiducia.

All'intermedio che, su certificazione I.N.P.S., effettua una cura balneo-termale, l'azienda corrisponderà per l'intero periodo di cura un indennizzo giornaliero nella stessa misura di quello che corrisponde l'I.N.A.M in caso di malattia

Art. 15.

CONTRIBUTI ASSISTENZIALI E PREVIDENZIALI

A tutti gli effetti dei contributi assistenziali e previdenziali gli intermedi sono considerati operai.

Art. 16.

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DI DIMISSIONI

Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza un preavviso, i cui termini sono stabiliti come segue:

a) per i lavoratori che, avendo superato il periodo di prova, non hanno superato i 5 anni di servizio compiuti:

40 giorni di calendario per i lavoratori di 1° grado;

20 giorni di calendario per i lavoratori di 2° grado.

b) per i lavoratori che hano superato i 5 anni di servizio e fino a 10 anni compiuti:

60 giorni di calendario per i lavoratori di 1° grado.

45 giorni di calendario per i lavoratori di 2° grado.

c) per i lavoratori che hanno superato i 10 anni di servizio compiuti:

75 giorni di calendario per i lavoratori di 1° grado.

60 giorni di calendario per i lavoratori di 2° grado.

L'anzianità di servizio come operaio, per il periodo precedente a quello di intermedio, è considerata utile, agli effetti del presente articolo, nella misura fissata dall'art. 8 del presente contratto.

La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso, deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

L'azienda ha diritto di ritenere su quanto sia da essa dovuto al lavoratore, un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi eventualmente non dato o non completato.

Il periodo di preavviso, anche se sostituito dalla corrispondente indennità, sarà computato nell'anzianità agli effetti dell'indennità di licenziamento.

E' in facoltà della parte che riceve la disdetta a sensi del 1° comma, di troncare il rapporto sia all'inizio, sia nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

Durante il compimento del periodo di preavviso, la azienda concederà al lavoratore dei permessi per la ricerca di una nuova occupazione; la distribuzione e la durata dei permessi stessi saranno stabilite dall'azienda in rapporto alle esigenze della stessa.

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni devono essere comunicate per iscritto.

Art. 17

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI LICENZIAMENTO

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro da parte dell'azienda, non ai sensi dell'art. 29 della regolamentazione degli operai, al lavoratore compete, per anzianità maturata successivamente alla qualifica di intermedio, un'indennità pari ai 17/30 della retribuzione

mensile globale (paga più contingenza) per ogni anno di anzianità presso l'azienda per i primi due anni 22/30 per ciascuno degli anni successivi fino al decimo anno compreso e 27/30 per gli anni successivi al decimo.

Le frazioni di anno verranno conteggiate per dodicesimi.

Art 18.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI DIMISSIONI

Nel caso di dimissioni verranno corrisposte al lavoratore, che abbia compiuto almeno un anno di anzianità ininterotta, le sotto indicate aliquote dell'indennità di cui all'art. 17:

fino a 5 anni di sercizio compiuti: 50%;
oltre i 5 anni di servizio compiuti: 100%.

Verrà corrisposto l'intera indennità di cui all'art. 17 nel caso di dimissioni per malattia, infortunio, matrimonio, o compimento dei 60 anni, nonchè a seguito di nomina alle cariche sindacali. previste dall'art. 5 della parte comune.

OPERAI

Art. 1.

ASSUNZIONE, DOCUMENTI, VISITA MEDICA

L'assunzione degli operai è fatta dalla ditta, tramite l'Ufficio di collocamento, in conformità alle norme di legge e alle disposizioni emanate dalle competenti autorità.

L'assunzione viene comunicata direttamente all'interessato con apposita lettera. nella quale dovrà essere specificato quanto segue:

1) la data di assunzione:
2) la categoria attribuita all'operaio:
3) il trattamento economico.
4) la durata del periodo di prova.

L'azienda deve inoltre presentare in visione all'operaio copia del presente contratto di lavoro.

All'atto dell'assunzione l'operaio deve presentare:

1) la carta di identità o documento equipollente:
2) il libretto di lavoro;
3) le tessere per le assicurazioni sociali obbligatorie;
4) il certificato generale del casellario giudiziario in data non anteriore a tre mesi.
5) lo stato di famiglia.
6) altri eventuali documenti richiesti da particolari disposizioni di legge.

All'atto dell'assunzione, le aziende possono, per mezzo del proprio medico di fiducia e a proprie spese, sottoporre l'operaio a visita medica.

Art 2.

CLASSIFICAZIONE

Le categorie degli operai sono determinate come segue:

Categoria extra: appartengono alla categoria extra gli operai che, possedendo le necessarie capacità tecniche, provvedano da soli a riparazioni di notevole entità degli impianti cui sono addetti, all'eventuale montaggio e smontaggio dei medesimi, reso necessario dalle riparazioni stesse.

Vengono classificati in questa categoria, quando posseggano i requisiti di cui sopra:

a) macchinisti e frigoristi con patente o con certificato di abilitazione alle operazioni relative all'impiego di gas tossici ove sia richiesto dalle leggi vigenti;
b) addetti alle riparazioni degli impianti meccanici ed elettrici:
c) macchinisti di locomotive a vapore, con patente;
d) gruisti addetti a grues munite di cabina, che provvedono anche alle riparazioni.

Chiarimento a verbale

I capi-casari, i capi operai, i capi-turno, i capi elettricisti ed i capi meccanici, attualmente in servizio, che non abbiano la situazione prevista per gli intermedi, restano nella categoria *extra* per il principio del trattamento di miglior favore.

Operai specializzati: appartengono alla categoria degli specializzati, gli operai che compiono lavori ed operazioni di notevole difficoltà, delicatezza e complessità, la cui corretta esecuzione richieda specifiche e non comuni capacità tecnico-pratiche conseguite con adeguato tirocinio.

Vengono classificati in questa categoria:

a) autisti,
b) muratori provetti;
c) gruisti, cabinisti, altri:
d) falegnami provetti:
e) conducenti di trattori:
f) conducenti di motobarche
g) casari:
h) imballatori:
i) macchinisti,
l) meccanici.
m) bottai;
n) aiuto macchinisti frigoristi:
o) bilancisti addetti alle bilancie automatiche, ai silos granari:
p) pubblici pesatori e coloro che, esercitando normalmente la funzione di pesatori, sono autorizzati dall'azienda a rilasciare a terzi i documenti del peso eseguito.

Operai qualificati: appartengono alla categoria dei qualificati gli operai, che compiono lavori ed operazioni che richiedono il possesso di normali e specifiche capacità tecnico-pratiche conseguite con adeguato tirocinio.

Vengono classificati in questa categoria:

a) facchini con mansioni promiscue:
b) conducenti veicoli a trazione animale:
c) manovratori di mancine.
d) aiuto casari;
e) marinari ormeggiatori:
f) motocarristi.
g) guardiani e portinai diurni e notturni.

Manovali specializzati: appartengono alla categoria dei manovali specializzati, gli operai che compiono lavori ed operazioni che non richiedono specifiche capacità, ma solamente attitudini e conoscenze conseguibili con un breve tirocinio, anche se, rispondendo alle caratteristiche indicate, sono di aiuto ad operai di categorie superiori e coloro che compiono lavori di trasporto, carico e scarico.

Vengono classificati in questa categoria:

a) facchini;

b) personale addetto esclusivamente alla riparazione sacchi;

c) stallieri.

Manovali comuni: vengono classificati in questa categoria:

a) gli aiuto stallieri:

b) gli addetti alla pulizia.

Chiarimento a verbale

Si intendono compresi nella detta categoria di manovali comuni, anche coloro attualmente in servizio, con qualifica di fattorini, che siano addetti esclusivamente alla pulizia e altre mansioni di fatica.

Art. 3.

PERIODO DI PROVA

L'operaio, assunto in servizio, è soggetto ad un periodo di prova, la cui durata non può essere superiore a dieci giorni lavorativi.

Durante il periodo di prova la retribuzione non può essere inferiore ai minimi salariali in vigore per la categoria nella quale l'operaio ha prestato servizio.

Nel caso in cui il periodo di prova venga interrotto per causa di malattia o di infortunio, l'operaio sarà ammesso a completare il periodo di prova stesso qualora sia in grado di riprendere il servizio entro 15 giorni lavorativi per il caso di malattia e 20 giorni lavorativi per il caso di infortunio non sul lavoro.

Durante il periodo di prova, la risoluzione del rapporto di lavoro può aver luogo in qualsiasi momento, per volontà di ciascuna delle due parti, senza preavviso nè indennità. Qualora avvenga il licenziamento durante il periodo di prova, all'operaio verrà corrisposta la retribuzione contrattuale per l'effettivo lavoro prestato.

Superato il periodo di prova, l'operaio s'intenderà confermato in servizio con decorrenza dal primo giorno dell'assunzione a tutti gli effetti del presente contratto e pertanto il periodo di prova sarà utilmente considerato agli effetti dell'anzianità del dipendente.

Non sono ammesse protrazioni del periodo di prova.

Saranno esenti dal periodo di prova, gli operai che lo abbiano già superato presso la stessa azienda e per le stesse mansioni nei dodici mesi precedenti.

Art. 4.

PASSAGGIO DI MANSIONI E DI CATEGORIA

L'operaio, in relazione alle esigenze aziendali, può essere assegnato a mansioni diverse da quelle inerenti alla sua categoria, purchè ciò non comporti una diminuzione di salario.

Di regola gli operai specializzati non possono essere adibiti a lavori di manovalanza non connessi con le loro normali attribuzioni.

All'operaio, che sia destinato a compiere mansioni rientranti nella qualifica superiore alla sua, dovrà essere corrisposto un compenso di importo non inferiore alla differenza tra il salario percepito e quello minimo della predetta categoria superiore.

Trascorso un periodo di quattro mesi anche non consecutivo nel disimpegno di mansioni superiori, avverrà senz'altro il passaggio dell'operaio a tutti gli effetti nella nuova categoria, salvo che si tratti di sostituzione di altro operaio assente per malattia, infortunio, ferie, richiamo alle armi, aspettativa, gravidanza e puerperio, nel qual caso il compenso di cui sopra spetterà per tutta la durata della sostituzione senza che ne derivi il passaggio di categoria, per il periodo di tempo per cui dura la conservazione del posto per l'assente.

Il predetto periodo di quattro mesi è cumulabile entro quattro anni a partire dal primo giorno di mutamento di mansioni.

Art. 5.

ORARIO DI LAVORO

La durata normale di lavoro è di 48 ore settimanali, ma con un massimo di 8 ore giornaliere.

Per il personale addetto ai servizi di cui appresso, la durata normale di lavoro è di 54 ore settimanali, con un massimo di 9 ore giornaliere:

a) autisti in servizio della direzione:

b) conducenti addetti esclusivamente a locomotori:

c) stallieri;

d) addetti esclusivamente alla manovra dei vagoni;

e) addetti alla pulizia:

f) custodi;

g) portieri;

h) guardiani diurni e notturni.

La nona ora giornaliera, in quanto richiesta, viene compensata diminuendo 1/8 delle retribuzioni tabellari in vigore del 70%, ad eccezione dei guardiani, ai quali la nona ora, semprechè richiesta, va retribuita diminuendo 1/8 della retribuzione tabellare in vigore del 55%, fatte salve le condizioni economiche di miglior favore.

Per l'orario di lavoro valgono le norme di legge.

Durante la giornata l'operaio ha diritto da un minimo di un'ora ad un massimo di due ore di libertà, non retribuite, per la consumazione del pasto. E' data facoltà ai lavoratori turnisti ed ai guardiani di consumare il pasto sul luogo del lavoro.

Nel fissare i turni di lavoro, o di riposo, tra il personale avente le medesime qualifiche, si curerà che, compatibilmente con le esigenze dell'azienda, essi siano coordinati in modo che le domeniche e le ore notturne siano equamente ripartite tra il personale stesso, garantendo a ciascuno, oltre il riposo giornaliero, 24 ore di ininterrotto riposo per ogni settimana.

L'orario di lavoro e i turni devono essere predisposti in tempo dall'azienda, in modo che il personale ne abbia tempestiva cognizione.

Nel caso di lavoro a turno, il personale del turno cessante non può lasciare il servizio, se non quando sia stato sostituito da quello del turno successivo.

Art. 6.

LAVORO STRAORDINARIO

Qualora particolari esigenze di servizio lo richiedano, l'operaio è tenuto a prestare, nei limiti consentiti dalla legge, l'opera sua oltre l'orario normale stabilito sia di giorno che di notte.

L'operaio è tenuto a prestare servizio nei giorni festivi, semprechè il lavoro festivo sia consentito dalle disposizioni vigenti in materia.

E' considerato lavoro straordinario quello disposto dall'azienda ed eseguito oltre la durata normale del lavoro di cui all'art. 5.

E' considerato lavoro notturno quello compreso tra le ore 22 e le ore 6 del mattino. Per i Magazzini situati entro un recinto portuale, il lavoro notturno decorre dalle ore 20 alle ore 24 e dalle ore 1 alle ore 5 del mattino.

E' considerato lavoro festivo quello eseguito di domenica o nel giorno destinato al riposo compensativo, oppure quello eseguito nei giorni di festività di cui alle lettere *b*) e *c*) dell'art. 8 (festività).

E' considerato lavoro a turni avvicendati quello eseguito a turni regolari ed alternati.

E' considerato lavoro a turni non avvicendati quello eseguito continuativamente in ore notturne e non alternato con prestazioni diurne.

Le precedenti prestazioni di lavoro straordinario devono essere compensate con le seguenti percentuali di maggiorazione:

1) lavoro straordinario feriale diurno	25%
2) lavoro straordinario feriale notturno	50%
3) lavoro straordinario festivo diurno	65%
4) lavoro straordinario festivo notturno	75%
5) lavoro compiuto nei giorni festivi	50%
6) lavoro compiuto in turni avvicendati diurni	5%
7) lavoro compiuto in turni avvicendati notturni	15%
8) lavoro notturno non compreso in turni avvicendati	25%
9) lavoro notturno compiuto dal guardiano	15%
10) lavoro straordinario compiuto nell'ora di riposo:	
a) diurna	100%
b) notturna	150%

Nei casi di turni avvicendati le maggiorazioni di cui al punto 10) si applicano rispettivamente nella misura del 100% nei due turni di giorno e del 150% nel turno notturno, sempre limitatamente ad un'ora.

Le percentuali di maggiorazione di cui sopra verranno calcolate sulla paga oraria di fatto comprensiva della contingenza vigente al momento della liquidazione delle stesse.

Le suddette percentuali non sono cumulabili, nel senso che la maggiore assorbe la minore.

All'operaio comandato a prestare servizio nei giorni festivi di cui all'art. 8 (festività) nel caso di prestazione di durata inferiore a quattro ore continuative, la azienda dovrà corrispondere un compenso non inferiore alla metà della retribuzione globale giornaliera dello operaio stesso, con l'aggiunta delle maggiorazioni previste dal presente articolo.

Qualora i medesimi servizi siano di durata superiore a quella predetta, per tutte le ore di servizio si farà luogo al trattamento previsto dal presente articolo.

All'operaio chiamato a prestare servizio in giorni lavorativi, qualora per motivi non a lui imputabili non effettui alcuna prestazione d'opera, sarà corrisposta un'indennità non inferiore a due ore di retribuzione globale.

Chiarimento a verbale

Le parti demandano alle Organizzazioni sindacali periferiche il riesame delle percentuali di maggiorazione per i dipendenti dei Magazzini generali che operano entro il recinto portuale.

Art. 7.

RIPOSO SETTIMANALE

Il riposo settimanale deve cadere normalmente di domenica, salvo le eccezioni di legge.

Per gli operai per i quali è ammesso il lavoro di domenica con riposo compensativo in un altro giorno della settimana, la domenica sarà considerata giorno lavorativo, mentre sarà considerato festivo a tutti gli effetti il giorno fissato per il riposo compensativo.

Nel caso in cui il riposo compensativo coincida con una delle festività infrasettimanali di cui all'art. 8, al lavoratore verrà corrisposta la retribuzione prevista per le festività infrasettimanali.

Qualora, per esigenze di servizio, la giornata di riposo compensativo dovesse essere spostata in altro giorno della settimana non previsto dal turno di servizio prestabilito, l'operaio avrà diritto ad una indennità pari al 20% della retribuzione globale di una giornata lavorativa.

Art. 8.

FESTIVITÀ

Sono considerati giorni festivi:

a) tutte le domeniche, oppure i giorni di riposo settimanale compensativo di cui all'art. 7 (riposo settimanale);

b) le festività nazionali stabilite dalle vigenti disposizioni di legge e le altre che venissero in seguito eventualmente stabilite in sostituzione o in aggiunta;

c) le seguenti 13 festività infrasettimanali:

1) Capodanno (1° gennaio);
2) Epifania (6 gennaio);
3) S. Giuseppe (19 marzo);
4) Ascensione;
5) Corpus Domini;
6) SS. Pietro e Paolo (29 giugno);
7) Assunzione (15 agosto);
8) Ognissanti (1° novembre);
9) Immacolata Concezione (8 dicembre);

10) S. Natale (25 dicembre);

11) giorno successivo a Natale;

12) giorno successivo alla Pasqua;

13) festa del Patrono del luogo ove ha sede la azienda presso la quale il lavoratore presta la sua opera.

Fermo restando un minimo di 13 festività, qualsiasi variazione anche in aumento, stabilita dalle autorità dello Stato, nell'elenco delle solennità, si intenderà riportata nell'elenco di cui sopra.

In quelle località in cui la festa del Patrono coincida con altra festività, le associazioni territoriali competenti stabiliranno un'altra giornata di festività in modo da mantenere invariato il numero complessivo di 13.

Le prestazioni nelle giornate di domenica o di riposo compensativo potranno avvenire nei limiti consentiti dalle disposizioni vigenti in materia, fermo restando il trattamento economico previsto dall'art. 6 del presente contratto (lavoro straordinario).

Nel caso di prestazione di lavoro nelle giornate di festività indicate nella lettera *b*) del presente articolo si farà luogo al trattamento economico previsto dalle disposizioni di legge in materia.

Nelle festività infrasettimanali di cui alla lettera *c*), anche se cadenti di domenica o in giorno di riposo compensativo, sarà corrisposta al personale dipendente che non lavora la normale retribuzione feriale. Nel caso di prestazione di lavoro nelle giornate di festività infrasettimanali, oltre alla retribuzione di cui sopra, sarà corrisposta la retribuzione globale per le ore lavorate con la maggiorazione e le modalità previste dall'art. 6.

In caso di festività nazionali o infrasettimanali di cui all'art. 8 (festività), cadenti durante il periodo delle ferie, sarà prolungato tale periodo per il numero delle suddette festività.

E' però data facoltà all'azienda di retribuire le festività anzidette senza prolungamento del periodo feriale.

Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie.

L'epoca delle ferie sarà stabilita secondo le esigenze di lavoro, di comune accordo fra le parti.

Il pagamento del periodo feriale deve esere effettuato in via anticipata.

Agli effetti dell'anzianità di servizio, per il godimento delle ferie, saranno utilmente computate le giornate di assenza o di sospensione dal lavoro per infortunio, malattia, puerperio, matrimonio e simili.

Le ferie saranno concesse normalmente nel periodo che va dal 1° maggio al 31 ottobre di ogni anno.

Dato lo scopo sociale delle ferie, non è ammessa rinunzia espressa o tacita alle stesse. L'operaio che, nonostante l'assegnazione delle ferie, non usufruisce, per sua volontà, delle medesime, non ha diritto a compenso alcuno, nè al recupero negli anni successivi.

Chiarimento a verbale

Le disposizioni del 1° comma « da oltre 3 a 8 » e « da oltre 8 a 13 », significano che l'operaio acquisisce il diritto al godimento di 15 e 18 giorni di ferie, rispettivamente dopo 2 anni e 365 giorni e dopo 7 anni e 365 giorni.

Art. 9.

FERIE

L'operaio che ha un'anzianità di almeno 12 mesi compiuti presso l'azienda, ha diritto ogni anno ad un periodo di ferie pagate con la retribuzione globale giornaliera di fatto, meno le indennità speciali (di frigorifero, di polvere, di malaria, ecc.), pari a:

12 giorni lavorativi per anzianità di servizio da 1 a 3 anni compiuti;

15 giorni lavorativi per anzianità di servizio da oltre 3 fino a 8 anni;

18 giorni lavorativi per anzianità di servizio da oltre 8 fino a 13 anni;

20 giorni lavorativi per anzianità di servizio oltre i 13 anni.

In caso di licenziamento, o di dimissioni, l'operaio qualora abbia maturato il diritto alle ferie intere, avrà diritto al compenso delle ferie stesse.

Qualora non abbia maturato il diritto alle ferie intere, l'operaio avrà diritto a tanti dodicesimi di ferie quanti sono i mesi di anzianità.

La frazione di mese superiore ai 15 giorni di calendario, sarà considerata come mese intero.

In caso di ferie collettive, all'operaio che non abbia maturato il diritto alle ferie intere, competerà il godimento delle ferie in rapporto a tanti dodicesimi quanti sono i mesi di anzianità.

Art. 10.

CONGEDO MATRIMONIALE

All'operaio che contrae matrimonio e che ha raggiunto presso l'azienda una anzianità di servizio di 4 mesi, sarà concesso un congedo di 15 giorni retribuiti, dedotto quanto eventualmente corrisposto per tale titolo dall'Istituto nazionale di previdenza sociale.

Tale congedo non si computa nell'annuale periodo di ferie.

Art. 11.

GRATIFICA NATALIZIA

L'azienda corrisponderà per ciascun anno, all'operaio, alla vigilia della ricorrenza natalizia, una gratifica ragguagliata a 25 giorni lavorativi, e comunque non inferiore a 200 ore della retribuzione globale di fatto, ivi compreso 1/12 delle indennità speciali effettivamente godute durante l'anno, percepite dall'operaio all'atto della liquidazione della stessa. L'indennità caro pane è considerata indennità speciale.

Nel caso di inizio e di cessazione del rapporto di lavoro durante l'anno, l'operaio ha diritto a tanti dodicesimi della gratifica natalizia quanti sono i mesi di servizio prestato presso l'azienda. La frazione di mese superiore ai 15 giorni di calendario viene considerata come mese intero.

Art. 12.

PERMESSI

Al lavoratore che ne faccia domanda, le aziende possono accordare brevi permessi per giustificati motivi, con facoltà di non corrispondere la relativa retribuzione.

Se detti permessi vengono richiesti per comprovati motivi di esami relativi a regolari corsi professionali, le aziende sono tenute a concedere i permessi medesimi.

Tali permessi non si computano nell'annuale periodo di ferie.

Art. 13.

ASPETTATIVA

All'operaio che abbia un'anzianità di servizio non inferiore ai 3 anni, l'azienda può concedere un periodo di aspettativa per malattia (oltre il periodo di conservazione del posto di cui all'art. 23: trattamento di malattia e infortunio), nella misura di 6 mesi, prorogabile, per documentate ulteriori necessità convalescenziarie, fino ad un massimo di altri 6 mesi, senzá retribuzione, senza decorrenza di anzianità e senza riflesso nella gratifica natalizia.

Art. 14.

ASSENZE

Tutte le assenze debbono essere giustificate all'azienda dall'operaio, al più tardi, nel mattino successivo al primo giorno di assenza, salvo casi di forza maggiore.

Le assenze ingiustificate potranno essere punite ai sensi dell'art. 29 (norme disciplinari) del presente contratto.

In caso di malattia l'operaio è obbligato, salvo giustificati motivi di impedimento, ad avvertire non oltre le 48 ore l'azienda, la quale avrà diritto di far constatare la malattia dal medico di sua fiducia.

Art. 15.

SERVIZIO MILITARE

La chiamata alle armi per obblighi di leva e il richiamo alle armi, non risolvono il rapporto di lavoro e l'operaio, in entrambi i casi, conserva, per tutta la durata del servizio militare, il diritto al suo posto e il decorso dell'anzianità agli effetti della liquidazione.

Esaurito il servizio militare, l'operaio deve ripresentarsi all'azienda nel termine di 20 giorni: tale termine potrà essere prorogato sino al massimo di un mese, nel caso di comprovato e giustificato motivo. In difetto, l'operaio verrà considerato dimissionario, conservando il diritto alla liquidazione come se fosse stato licenziato. In caso di malattia, denunziata entro i suddetti venti giorni, il congedato ha diritto alla conservazione del posto per il periodo previsto dall'art. 23 (trattamento di malattia o infortunio).

Art. 16.

RITIRO PATENTE

I provvisti di patente, ai quali sia dall'autorità, per motivi che non comportino il licenziamento in tronco, ritirata la patente stessa, avranno diritto alla conservazione del posto per un periodo di sei mesi, senza percepire retribuzione alcuna.

Detti lavoratori, durante questo periodo, potranno essere adibiti ad altri lavori e, in questo caso, precepiranno il salario della categoria nella quale vengono a prestare servizio.

Nelle aziende che occupano più di 15 operai, oltre alla conservazione del posto di cui sopra, l'azienda dovrà adibire il titolare della patente a qualsiasi altro lavoro, corrispondendogli la retribuzione propria della categoria alla quale viene adibito.

Qualora il ritiro della patente si prolungasse oltre i termini suddetti, oppure il titolare non accettasse di essere adibito al lavoro cui l'azienda lo destina, si fa luogo alla risoluzione del rapporto di lavoro. In tal caso al lavoratore verrà corrisposta l'indennità di licenziamento di cui all'art. 25, secondo il salario percepito nella categoria cui il dipendente apparteneva prima del ritiro della patente.

Art. 17

INDUMENTI DI LAVORO

Le aziende provvederanno a proprie spese alla fornitura di un camiciotto ed un pantalone all'anno, a ciascun lavoratore loro dipendente.

L'azienda terrà, inoltre, in dotazione, impermeabili con relativi copricapo per quei lavoratori che fossero costretti a svolgere la loro attività sotto la pioggia o la neve.

Agli operai addetti a lavori dove è accertata una eccessiva usura delle scarpe, l'azienda fornirà un paio di scarpe all'anno. Ai lavoratori, che fanno uso di getti d'acqua, l'azienda fornirà loro gli stivaloni di gomma.

I lavoratori sono tenuti a curare la buona conservazione degli indumenti loro affidati.

Le aziende, che intendono far indossare al personale una tenuta di propria prescrizione, sono obbligate a fornirla a loro spese e il personale deve, durante il servizio, vestire la tenuta fornitagli.

Le aziende provvederanno ad allestire appositi locali, convenientemente attrezzati di spogliatoi e di appositi servizi, per dare modo agli operai di provvedere alla loro pulizia personale.

Art. 18.

RIMBORSO SPESE PER TRASFERTA

All'operaio comandato a prestare servizio fuori della sede della azienda e che per ragioni del servizio stesso sia costretto a consumare pasti, o a pernottare, fuori sede, saranno rimborsate le spese relative.

All'operaio chiamato quale teste in causa civile e penale per motivi inerenti al servizio, oltre alla retribuzione, saranno rimborsate le eventuali spese per viaggio, vitto ed alloggio.

Art. 19.

RIMBORSO SPESE PER RINNOVO PORTO D'ARMI

Le spese relative al rinnovo annuale del porto d'armi e al rinnovo della licenza di guardia giurata, saranno dall'azienda rimborsate per intero all'interessato.

Art. 20.

PREMI DI ANZIANITÀ

Agli operai, all'atto del compimento del 10° e del 20° anno di anzianità di servizio, senza alcuna interruzione, presso la stessa azienda, calcolato a partire dal 1° gennaio 1946, verrà corrisposto, una volta tanto, un premio di anzianità nelle seguenti misure:

— al compimento del 10° anno, 125 ore di retribuzione (salario e contingenza);

— al compimento del 20° anno, 250 ore di retribuzione (salario e contingenza).

L'importo di detti premi è computato secondo la retribuzione in vigore al momento della loro maturazione.

Per gli operai in servizio alla data del 24 luglio 1952, che al 31 dicembre 1945 avessero già compiuto il 10° e e il 20° anno di anzianità continuativa presso la stessa azienda, sarà concesso un premio straordinario nella misura rispettivamente di 55 ore e 110 ore con la retribuzione in atto alla data di entrata in vigore del contratto 24 luglio 1952.

Gli operai che al 1° gennaio 1946 avessero superato il 10° anno di anzianità, ma non avessero raggiunto il 20°, l'anzianità oltre il 10° anno verrà loro computata nella misura del 50% e verrà calcolata per il raggiungimento del premio ventennale.

Agli operai che alla data del 1° gennaio 1946 non avessero raggiunto il 10° anno di anzianità, l'anzianità raggiunta verrà computata nella misura del 50 % e verrà calcolata per il raggiungimento del premio decennale e ventennale.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro non è consentita la frazionabilità del premio di anzianità.

Chiarimento a verbale

Le anzianità convenzionali che fossero state riconosciute ad altri effetti, da talune aziende, non hanno valore per l'articolo di cui sopra.

Art. 21.

CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE

La corresponsione della retribuzione, semprechè la prestazione non sia stata per un periodo inferiore, verrà effettuata posticipatamente a settimana, quindicina o mese, secondo le consuetudini aziendali. Eventuali variazioni a dette modalità di pagamento saranno concordate fra le parti.

Il pagamento deve essere comunque effettuato entro 6 giorni dalla scadenza del periodo di paga.

Nel caso di liquidazione a quattordicina, quindicina o a mese, dovrà essere corrisposto al lavoratore, che ne faccia richiesta, analogo acconto, al termine della prima settimana di ogni periodo di paga.

La consegna della paga all'operaio deve essere accompagnata da un prospetto che può essere riprodotto sulla medesima busta paga, contenente le seguenti indicazioni:

1) denominazione dell'azienda;

2) nome e cognome dell'operaio;

3) periodo di paga cui la retribuzione si riferisce;

4) categoria dell'operaio;

5) elementi costitutivi della retribuzione;

6) indicazione delle trattenute e degli elementi costitutivi di queste.

L'operaio ha diritto di reclamo sulla rispondenza della somma pagata a quella indicata sulla busta paga o sul prospetto, nonchè sulla qualità legale della moneta, a condizione che avanzi tale reclamo all'atto del pagamento. Tale diritto a reclamo è necessario sia esercitato all'atto del pagamento per gli errori puramente di calcolo e di inquadramento.

Tanto in pendenza del rapporto di lavoro, quanto alla fine di esso, in caso di contestazione su uno o più elementi costitutivi della retribuzione, dovrà essere per intanto corrisposta all'operaio la parte della retribuzione non contestata, contro il rilascio da parte dell'operaio stesso della quietanza per la somma corrispostagli.

Nel caso in cui l'azienda ritardi il pagamento delle competenze di cui sopra, dovute all'operaio, oltre quindici giorni, l'operaio potrà risolvere il rapporto di lavoro con diritto all'intero trattamento di liquidazione come se fosse licenziato, compresa l'indennità di preavviso.

Il datore di lavoro sulla busta paga dovrà fare esplicito riferimento agli estremi del presente contratto.

Art. 22.

TRASFERIMENTO

All'operaio che sia trasferito, per disposizione della azienda, da una sede all'altra della stessa azienda, situata in diverso Comune, che comporti, come conseguenza, l'effettivo trasferimento di domicilio dell'operaio, sarà a questi corrisposto l'importo, previamente concordato con l'azienda, di una speciale indennità di trasferta nella misura corrispondente al rimborso delle spese di vitto ed alloggio limitatamente all'operaio, per la durata di 10 giorni se celibe e di 20 giorni se ammogliato, ed inoltre di 5 giorni per ogni persona a carico, oltre alle spese di trasporto per sè, per la famiglia e per le masserizie.

L'operaio ha pure diritto al rimborso delle eventuali spese occorrenti per la anticipata risoluzione del contratto di fitto, se regolarmente registrato e per il periodo massimo di sei mesi.

L'operaio, che non accetti il trasferimento, ha diritto, se licenziato, all'indennità di licenziamento e alle altre indennità previste per la sua liquidazione.

L'operaio che abbia trasferito nella nuova residenza anche persone a carico e che venga licenziato non per motivi che comportino il licenziamento in tronco, nei primi 10 mesi del trasferimento, ha diritto al rimborso delle spese come sopra specificate per trasferirsi al luogo di origine, purchè ne faccia richiesta al momento della cessazione del servizio.

Art. 23.

TRATTAMENTO DI MALATTIA E DI INFORTUNIO

In caso di malattia o di infortunio l'operaio avrà diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di 7 mesi senza interruzione di anzianità.

Trascorso tale periodo, qualora l'operaio non possa riprendere il lavoro per la persistenza della malattia o delle sue conseguenze, il rapporto di lavoro sarà risolto di pieno diritto con la liquidazione delle indennità previste dal presente contratto, per il caso di risoluzione non ai sensi dell'art. 29.

Il datore di lavoro ha diritto di far controllare la malattia o l'infortunio da parte di un medico di sua fiducia.

Per il trattamento di malattia o di infortunio valgono le norme di carattere generale.

L'azienda è tenuta al pagamento dei tre giorni di carenza, nella stessa misura dell'indennizzo giornaliero che corrispondono gli istituti assicuratori (I.N.A.M e I.N.A.I.L.), dietro presentazione del certificato di liquidazione rilasciato dagli istituti stessi.

All'operaio che, su certificazione I.N.P.S., effettua una cura balneo-termale, l'azienda corrisponderà per l'intero periodo di cura un indennizzo giornaliero nella stessa misura di quello che corrisponde l'I.N.A.M. in caso di malattia.

Art. 24.

PREAVVISO

Il licenziamento dell'operaio non in prova e non ai sensi dell'art. 29 (norme disciplinari), o le sue dimissioni, dovranno avere luogo mediante comunicazione scritta, o affissa all'albo dell'azienda, il giorno di sabato, con un preavviso di 10 giorni lavorativi per gli operai con anzianità fino a 2 anni e di 15 giorni per gli operai con anzianità oltre i 2 anni.

Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo di ferie.

Durante il periodo di preavviso, l'azienda dovrà concedere al lavoratore brevi permessi giornalieri, non inferiori a 2 ore, per la ricerca di una nuova occupazione.

Art. 25.

INDENNITÀ DI LICENZIAMENTO

All'operaio licenziato non ai sensi dell'art. 29 (norme disciplinari) sarà corrisposta l'indennità di licenziamento nella misura di:

— 10 giorni per ogni anno di anzianità da uno a cinque anni;

— 12 giorni per ogni anno di anzianità da oltre i cinque anni fino a otto anni;

— 14 giorni per ogni anno di anzianità da oltre gli otto anni fino a dodici anni;

— 17 giorni per ogni anno di anzianità oltre i dodici anni.

L'indennità di licenziamento viene computata sulla retribuzione globale (salario e contingenza) di fatto in corso al momento della risoluzione del rapporto.

In ogni caso la liquidazione dell'indennità di licenziamento verrà calcolata sulla base dei giorni stabiliti per l'ultimo periodo, moltiplicati per tutti gli anni di effettiva anzianità e ciò senza tener conto dei vari scaglioni.

Agli effetti della liquidazione dell'indennità di licenziamento, le frazioni di anno si computano in dodicesimi. Le frazioni di mese superiori a 15 giorni di calendario verranno considerate mese intero. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, qualora l'operaio non abbia maturato un anno di anzianità, gli verrà liquidata la frazione di indennità proporzionale ai mesi di anzianità.

Art. 26.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI DIMISSIONI

Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro, in seguito a dimissioni, verranno corrisposte all'operaio le sotto indicate aliquote di cui all'art. 25 (indennità di licenziamento):

100% ai dimissionari che abbiano un'anzianità di servizio superiore a 10 anni; agli uomini che abbiano compiuto il 55° anno di età; alle donne che abbiano compiuto il 50° anno di età; ai dimissionari per malattia, maternità, matrimonio, infortunio, trasferimento;

75% ai dimissionari che abbiano un'anzianità di servizio oltre i 5 e fino a 10 anni;

50% ai dimissionari che abbiano un'anzianità di servizio fino a 5 anni.

Chiarimento a verbale

La precedente disposizione « oltre i 5 fino a 10 anni » significa che l'operaio acquisisce il diritto al godimento del 75% dopo 4 anni e 365 giorni.

Art. 27.

INDENNITÀ COSIDDETTA DI NOCIVI, ANTIGIENICI E DISAGIATI

Agli operai addetti al carico ed allo scarico o alla manipolazione, sia con mezzi meccanici che manuali, di sale, carboni al rinchiuso, concimi e cereali alla rinfusa, o simili, verrà corrisposta una indennità di L. 12 orarie.

Agli operai addetti alla stufatura del formaggio nei locali riscaldati artificialmente a temperatura non inferiore a 19 gradi, indipendentemente dal mezzo usato per il riscaldamento, verrà corrisposta un'indennità speciale di L. 25 orarie. Quando la temperatura va da 15 a 19 gradi l'indennità speciale è ridotta a L. 20 orarie.

Art. 28.

INDENNITÀ DI DISAGIO FREDDO E TOSSICI

Agli operai normalmente addetti a lavori entro ai frigoriferi (ambiente freddo), verrà corrisposta una indennità nella misura da concordarsi in loco fra le Associazioni competenti.

Art. 29.

NORME DISCIPLINARI

L'operaio deve dichiarare all'azienda la propria dimora e segnalarne gli eventuali cambiamenti.

Tutti gli operai, per quanto riguarda i rapporti inerenti al servizio, dipendono dai rispettivi superiori.

Ciascun operaio deve mantenere un contegno rispettoso verso i superiori anche indiretti e corretto verso la clientela, i colleghi di lavoro e i dipendenti. I superiori e coloro che hanno tali funzioni, devono usare con l'operaio modi educati, sia nel distribuire il lavoro che in tutti gli altri rapporti derivanti dalle mansioni loro affidate dall'azienda.

Il lavoratore, che commetta un qualunque atto che porti pregiudizio alla sicurezza dell'azienda, al normale e puntuale andamento del lavoro e comunque alla morale e all'igiene, è passibile di sanzioni disciplinari, salvo le eventuali responsabilità penali in cui incorra.

L'azienda, prima di punire il lavoratore, deve accertare che la mancanza sia stata realmente commessa e contestata all'interessato.

Le motivazioni, il genere di punizione e la durata di essa, devono essere comunicati per iscritto all'interessato.

Le sanzioni disciplinari applicabili sono:

1) il rimprovero verbale, o scritto, che può essere inflitto al dipendente che commetta, durante il lavoro, mancanze disciplinari o morali di lieve entità, non specificate nel presente articolo;

2) la multa, fino al massimo di 3 ore di paga giornaliera, che può essere inflitta al dipendente che:

a) ritardi ad iniziare il lavoro, lo sospenda o lo interrompa in anticipo senza giustificato motivo;

b) non esegua il lavoro secondo le istruzione ricevute;

c) guasti per incuria, il materiale e la merce che deve trasportare, o comunque abbia in consegna, oppure non avverta subito l'azienda degli eventuali guasti verificatisi;

d) sia sorpreso a fumare nei locali dove sia prescritto il divieto, o durante il lavoro; salvo la più grave punizione nel caso di cui al n. 3 del presente articolo;

e) tenga un contegno inurbano o scorretto verso la clientela e il pubblico;

f) commetta qualunque atto che porti pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene ed alla sicurezza dell'azienda.

Qualora non esista la Cassa mutua aziendale, l'importo delle multe disciplinari verrà versato per la previdenza dei lavoratori dell'azienda.

Nei casi di maggiore gravità e recidività, il datore di lavoro ha facoltà di infliggere la sospensione.

3) la sospensione fino ad un massimo di 3 giorni può essere inflitta all'operaio che:

a) si assenti, simulando malattia o, con sotterfugi, si sottragga agli obblighi del lavoro;

b) per negligenza del servizio, arrechi danni non gravi al materiale od alle persone, ai quadrupedi o alle macchine;

c) si presenti, o si trovi in servizio, in stato di ubriachezza;

d) persista a commettere mancanze punite con la multa;

e) entro il trimestre, per tre volte, si assenti dal servizio senza giustificazione;

f) sia sorpreso a fumare nei locali di deposito cotone, seta, legname, iuta, foraggi, merci imballate con paglia o carta, carta e infiammabili ed esplodenti in genere.

4) il licenziamento immediato con diritto all'indennità di licenziamento può essere inflitto all'operaio che:

a) si assenti senza giustificato motivo per 3 giorni consecutivi;

b) richieda ai clienti, a scopo di lucro personale, compensi non dovuti;

c) provochi risse con i compagni di lavoro durante il servizio;

d) affidi la guida della macchina a persona non autorizzata dall'azienda a guidarla;

e) ometta di fare il rapporto per incidenti o guasti accaduti alle macchine, attrezzi e simili, nel corso del servizio o trascuri di provvedere a raccogliere le testimonianze atte a suffragare ogni eventuale azione di difesa;

f) sia tre volte recidivo entro l'anno delle stesse mancanze già punite con il massimo della sospensione.

5) il licenziamento immediato senza indennità di licenziamento può essere inflitto all'operaio che:

a) commetta furti, o gravi danneggiamenti dolosi al materiale e alle merci dell'azienda;

b) si renda colpevole di grave insubordinazione, o vie di fatto verso i superiori o clienti;

c) violi il segreto d'ufficio.

L'azienda ancor prima di procedere al licenziamento per motivi disciplinari di cui al presente articolo, deve invitare l'operaio a discolparsi per iscritto.

TRATTAMENTO ECONOMICO IMPIEGATI, INTERMEDI ED OPERAI

L'indennità di contingenza è corrisposta nella misura e con le modalità stabilite per i lavoratori dell'industria.

Entro le zone elencate nelle successive tabelle sono comprese le città seguenti:

Zona 0

Milano, Torino, Genova, (a).

Zona I

Como, Firenze, Roma, Varese.

Zona II

Aosta, Bolzano, Crema, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa, Sondrio, Trieste, Verbania.

Zona III

Bergamo, Biella, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli.

Zona IV

La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza.

Zona V

Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, Reggio Emilia.

Zona VI

Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine.

Zona VII

Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso.

Zona VIII

Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni, Valdarno.

Zona IX

Ascoli Piceno, Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo.

Zona X

Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo.

Zona XI

Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani.

Zona XII

Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria.

(a) Le cifre seguenti sono comprensive dell'ex quota integrativa della contingenza vigente nella provincia.

MAGAZZINI GENERALI - Stipendi minimi mensili per impiegati in vigore dal 1° gennaio 1960

ZONE	1ª Cat.	2ª Categoria		3ª Categoria A							3ª Categoria B						
	Super. 21 anni	Super. 21 anni	Infer. 21 anni	Sup. 21 anni	20–21 anni	19–20 anni	18–19 anni	17–18 anni	16–17 anni	Inf. 16 anni	Sup. 21 anni	20–21 anni	19–20 anni	18–19 anni	17–18 anni	16–17 anni	Inf. 16 anni
ZONA O																	
Milano	79.900	60.200	52.200	44.850	43.050	41.350	38.000	32.700	30.850	25.000	40.350	38.450	37.350	34.750	29.500	27.650	22.350
Torino	78.150	58.850	51.100	43.850	42.100	40.45[illegible]	37.150	32.050	29.650	24.500	39.500	37.200	36.600	34.000	28.950	27.100	21.850
Genova	77.400	58.350	50.650	43.450	41.750	40.0[illegible]	36.800	31.750	29.400	24.250	39.150	37.300	36.300	33.700	28.650	26.850	21.700
ZONA I: Como, Firenze, Roma	77.100	58.050	50.400	43.300	41.550	39.900	36.650	31.600	29.250	24.150	39.000	37.150	36.150	33.600	28.600	26.750	21.600
Situazione extra: Varese	77.900	58.750	51.000	43.750	42.050	40.350	37.100	31.900	29.600	24.450	39.400	37.500	36.450	33.900	28.750	26.900	21.750
ZONA II: Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa	74.250	56.000	48.550	41.700	40.050	38.450	35.350	30.450	28.200	23.250	37.650	35.850	34.850	32.350	27.550	25.750	20.800
Situazioni extra: Crema	79.100	59.600	51.700	44.400	42.050	40.950	37.600	32.400	30.000	24.750	39.750	37.950	36.850	34.300	29.150	27.350	22.050
Sondrio	76.550	57.750	50.100	43.000	41.300	39.700	36.400	31.400	29.100	24.000	38.550	36.750	35.750	33.250	28.250	26.500	21.400
Trieste	74.850	56.400	48.950	42.000	40.350	38.800	35.550	30.700	28.450	23.400	37.900	36.100	35.050	32.600	27.700	25.900	20.900
Verbania	75.550	56.950	49.400	42.450	40.750	39.100	35.050	30.950	28.700	23.650	38.250	36.400	35.400	32.850	28.000	26.100	21.100
ZONA III: Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	72.850	54.900	47.650	40.900	39.300	37.750	34.650	29.850	27.700	22.850	37.000	35.200	34.200	31.800	27.000	25.800	20.400
Situazione extra: Biella	77.900	58.750	51.000	43.750	42.050	40.350	37.100	31.900	29.600	24.450	39.400	37.500	35.450	33.900	28.800	26.900	21.750
ZONA IV: La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	71.950	54.050	46.850	40.250	38.650	37.150	34.100	29.400	27.100	22.450	36.350	34.600	33.650	31.250	26.550	24.850	20.050
ZONA V: Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Parma, Piacenza, Reggio Emilia	71.100	53.100	46.100	39.300	37.750	36.250	33.300	28.700	26.550	21.950	35.400	33.750	32.800	30.550	25.950	24.400	19.700
Situazione extra: Napoli	71.100	52.100	46.100	39.300	37.750	36.250	33.300	28.700	26.550	21.950	35.650	33.950	33.000	30.700	26.050	24.450	19.750
ZONA VI: Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	69.700	52.250	45.250	38.800	37.250	35.800	32.850	28.300	26.250	21.700	34.900	33.250	32.350	30.100	25.600	24.000	19.450
ZONA VII: Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	69.250	51.650	44.850	38.000	36.550	35.050	32.200	27.750	25.750	21.250	34.300	32.650	31.750	29.550	25.100	23.600	19.050
ZONA VIII: Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	67.800	50.600	43.900	37.200	35.750	34.350	31.500	27.150	25.150	20.800	33.600	32.050	31.150	28.950	24.600	23.100	18.700
Situazione extra: Valdarno	70.150	52.350	45.400	38.500	37.000	35.500	32.650	28.100	26.050	21.500	34.650	33.050	32.150	29.900	25.400	23.850	19.250
ZONA IX: Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	65.400	48.750	42.250	35.550	34.150	32.800	30.150	25.950	24.100	19.900	32.250	30.750	29.900	27.800	23.650	22.200	17.950
Situazione extra: Ascoli Piceno	65.900	49.150	42.600	35.850	34.450	33.100	30.400	26.200	24.250	20.050	32.500	30.950	30.100	28.000	23.800	22.350	18.100
ZONA X: Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	64.750	47.800	41.400	34.650	33.250	31.950	29.400	25.300	23.400	19.350	31.300	29.850	29.000	26.950	22.900	21.600	17.400
ZONA XI: Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	63.200	46.550	40.400	33.750	32.500	31.200	28.650	24.650	22.850	18.850	30.400	28.950	28.150	26.100	22.250	20.850	16.850
ZONA XII: Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	60.250	44.500	38.650	32.200	30.950	29.700	27.300	23.550	21.800	17.950	29.000	27.650	26.850	24.900	21.250	19.900	16.100

MAGAZZINI GENERALI - Stipendi minimi mensili per impiegato in vigore dal 1° gennaio 1960

ZONE	1ª Cat.	2ª Categoria		3ª Categoria A							3ª Categoria B						
	Super. 21 anni	Super. 21 anni	Infer. 21 anni	Sup. 21 anni	20–21 anni	19–20 anni	18–19 anni	17–18 anni	16–17 anni	Inf. 16 anni	Sup. 21 anni	20–21 anni	19–20 anni	18–19 anni	17–18 anni	16–17 anni	Inf. 16 anni
ZONA 0:																	
Milano	79.900	51.750	44.500	38.550	36.350	32.700	30.300	27.800	25.850	23.100	34.750	33.050	31.050	27.350	25.000	23.600	20.850
Torino	78.150	50.650	43.550	37.700	35.550	32.050	29.600	27.200	25.300	22.600	34.000	32.350	30.400	26.800	24.500	23.100	20.400
Genova	77.400	50.200	43.150	37.350	35.250	31.750	29.350	26.050	25.050	22.350	33.700	32.100	30.150	26.550	24.300	22.900	20.200
ZONA I: Como, Firenze, Roma	77.100	49.950	43.000	37.200	35.050	31.600	29.200	26.800	24.950	22.250	33.550	31.900	30.050	26.450	24.200	22.800	20.150
Situazione extra: Varese	77.900	50.450	43.450	37.600	35.450	31.900	29.500	26.000	25.200	22.500	33.850	32.150	30.250	26.650	24.400	22.950	20.250
ZONA II: Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa	74.250	48.100	41.400	35.850	33.850	30.450	28.150	25.850	24.050	21.450	32.300	30.750	28.900	25.450	23.300	21.950	19.350
Situazioni extra:																	
Crema	79.100	51.250	44.100	38.150	36.000	32.400	29.950	27.550	25.550	22.850	34.150	32.550	30.600	26.900	24.600	23.250	20.500
Sondrio	76.550	49.050	42.700	37.000	34.900	31.400	29.050	26.650	24.750	22.150	33.150	31.600	29.650	26.100	23.850	22.600	19.950
Trieste	74.850	48.500	41.700	36.150	34.050	30.700	29.350	26.050	24.200	21.600	32.550	30.950	29.100	25.600	23.550	22.150	19.550
Verbania	75.550	48.950	42.100	36.450	34.400	30.950	28.650	26.300	24.450	22.000	32.800	31.250	29.400	25.850	23.700	22.350	19.700
ZONA III: Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	72.850	47.300	40.650	35.200	33.150	29.850	27.600	25.350	23.600	21.050	31.750	30.150	28.350	25.000	22.900	21.550	19.050
Situazione extra: Biella	77.900	50.550	43.450	37.650	35.450	31.000	29.550	27.150	25.200	22.500	33.850	32.150	30.250	26.650	24.400	22.950	20.250
ZONA IV: La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	71.950	46.500	39.950	34.600	32.650	29.400	27.200	24.950	23.200	20.700	31.250	29.650	27.900	24.550	24.500	21.250	18.750
ZONA V: Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Parma, Piacenza, Reggio Emilia	71.100	45.650	39.300	33.750	31.850	28.700	26.500	24.400	22.650	20.200	30.450	29.000	27.250	24.000	21.950	20.700	[illegible]
Situazione extra: Napoli	71.100	45.650	39.300	33.750	31.850	28.700	26.500	24.400	22.650	20.200	30.700	29.150	27.400	24.150	22.150	20.850	18.400
ZONA VI: Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	69.700	44.950	38.650	33.400	31.450	28.300	26.200	20.450	22.350	19.950	31.000	28.600	26.850	23.650	21.600	20.450	18.000
ZONA VII: Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	69.250	44.450	38.200	32.700	30.850	27.750	25.650	23.550	21.450	19.550	29.450	28.050	26.400	23.200	21.250	20.050	17.700
ZONA VIII: Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	67.800	43.500	37.450	32.050	30.150	27.150	25.100	23.100	21.900	19.150	28.900	27.450	25.850	22.750	20.850	19.650	17.350
Situazione extra: Valdarno	70.150	45.000	38.700	34.450	31.250	28.100	26.000	23.850	22.200	19.800	29.850	28.400	26.700	23.500	21.450	20.250	17.900
ZONA IX: Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	65.400	41.950	36.000	30.600	28.900	25.950	24.050	22.050	20.500	18.300	27.700	26.400	24.850	21.850	20.000	18.850	16.650
Situazione extra: Ascoli Piceno	65.900	42.200	36.300	30.850	29.100	26.200	24.200	22.250	20.650	18.450	27.900	26.550	25.000	21.950	20.100	19.100	16.800
ZONA X: Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	64.750	41.100	35.350	29.800	28.100	25.300	23.350	21.600	20.000	17.800	26.900	25.600	24.100	21.150	19.350	18.300	16.150
ZONA XI: Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	63.200	40.000	34.450	29.050	27.400	24.950	22.800	[illegible]	19.500	17.400	26.100	24.850	23.350	20.550	18.800	17.750	15.700
ZONA XII: Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	60.250	38.250	32.950	27.700	26.100	23.550	21.750	[illegible]	18.600	16.550	24.900	23.700	22.800	19.700	17.950	16.950	15.000

MAGAZZINI GENERALI - Salari minimi per intermedi (mese) ed operai (giorno) superiori ai 21 anni in vigore dal 1° gennaio 1960

ZONE	INTERMEDI		OPERAI			MANOVALI	
	1° grado	2° grado	extra	spec.	qual.	spec.	comune
ZONA 0:							
Milano	60.500	51.900	1.970	1.751	1.610	1.564	1.447
Torino	59.200	50.900	1.937	1.717	1.583	1.520	1.420
Genova	58.700	50.550	1.924	2.706	1.570	1.508	1.407
ZONA I:							
Como, Firenze, Roma	58.400	50.300	1.914	1.694	1.565	1.503	1.402
Situazione extra: Varese	58.300	50.000	1.909	1.694	1.570	1.515	1.412
ZONA II:							
Aosta, ecc.	55.600	47.900	1.841	1.627	1.503	1.453	1.351
Situazioni extra:							
Crema	58.400	49.900	1.924	1.717	1.575	1.531	1.430
Sondrio	56.550	48.550	1.874	1.666	1.542	1.486	1.391
Trieste	56.000	48.200	1.846	1.633	1.503	1.391	1.351
Verbania	56.550	48.600	1.869	1.655	1.526	1.475	1.379
ZONA III:							
Bergamo, ecc.	54.550	47.150	1.807	1.593	1.470	1.412	1.317
Situazione extra: Biella	58.300	49.950	1.909	1.694	1.560	1.503	1.397
ZONA IV:							
La Spezia, ecc.	53.550	46.350	1.784	1.576	1.447	1.397	1.295
ZONA V:							
Alessandria, ecc.	52.000	45.150	1.756	1.542	1.412	1.363	1.262
Situazione extra: Napoli	52.000	45.150	1.779	1.560	1.430	1.374	1.277
ZONA VI:							
Forlì, ecc.	50.750	49.550	1.738	1.526	1.397	1.345	1.244
ZONA VII:							
Ancona, ecc.	50.300	43.950	1.711	1.494	1.374	1.317	1.221
ZONA VIII:							
Arezzo, ecc.	49.300	43.150	1.683	1.470	1.345	1.295	1.200
Situazione extra: Valdarno	50.200	43.700	1.728	1.520	1.397	1.345	1.244
ZONA IX:							
Cagliari, ecc.	47.500	41.100	1.621	1.412	1.300	1.249	1.164
Situazione extra: Ascoli Piceno	47.550	41.050	1.633	1.425	1.307	1.257	1.166
ZONA X:							
Avellino, ecc.	46.100	39.950	1.588	1.379	1.262	1.205	1.114
ZONA XI:							
Agrigento, ecc.	44.750	38.750	1.554	1.345	1.228	1.177	1.081
ZONA XII:							
Caltanissetta, ecc.	42.100	36.650	1.470	1.262	1.154	1.109	1.019

MAGAZZINI GENERALI - Salari minimi per intermedie (mese) ed operaie (giorno) superiori ai 21 anni in vigore dal 1° gennaio 1960

ZONE	INTERMEDI		OPERAI			MANOVALI	
	1° grado	2° grado	extra	spec.	qual.	spec.	comune
ZONA 0:							
Milano	50.850	43.600	1.655	1.471	1.353	1.306	1.216
Torino	49.750	42.800	1.628	1.443	1.330	1.277	1.193
Genova	49.150	42.500	1.617	1.434	1.319	1.267	1.182
ZONA I:							
Como, Firenze, Roma	49.100	42.300	1.608	1.423	1.316	1.263	1.178
Situazione extra: Varese	49.000	42.000	1.604	1.423	1.319	1.273	1.187
ZONA II:							
Aosta, ecc.	46.750	40.250	1.547	1.367	1.263	1.221	1.135
Situazioni extra:							
Crema	49.100	41.950	1.617	1.443	1.323	1.287	1.202
Sondrio	47.550	40.800	1.575	1.400	1.296	1.249	1.169
Trieste	47.050	40.500	1.551	1.372	1.263	1.691	1.135
Verbania	47.550	40.350	1.570	1.391	1.232	1.239	1.159
ZONA III:							
Bergamo, ecc.	45.850	39.650	1.518	1.339	1.235	1.187	1.107
Situazione extra: Biella	49.000	42.000	1.604	1.423	1.311	1.263	1.174
ZONA IV:							
La Spezia, ecc.	45.000	39.000	1.496	1.324	1.216	1.174	1.083
ZONA V:							
Alessandria, ecc.	43.700	37.950	1.476	1.296	1.187	1.145	1.061
Situazione extra: Napoli	43.700	37.950	1.495	1.311	1.202	1.155	1.073
ZONA VI:							
Forlì, ecc.	42.650	—	1.455	1.282	1.174	1.130	1.045
ZONA VII:							
Ancona, ecc.	42.300	36.950	1.438	1.255	1.155	1.107	1.026
ZONA VIII:							
Arezzo, ecc.	41.450	36.250	1.414	1.235	1.130	1.088	1.009
Situazione extra: Valdarno	42.200	36.750	1.452	1.277	1.174	1.130	1.045
ZONA IX:							
Cagliari, ecc.	39.900	34.550	1.362	1.187	1.092	1.050	970
Situazione extra: Ascoli Piceno	39.950	34.500	1.372	1.197	1.093	1.056	980
ZONA X:							
Avellino, ecc.	38.750	33.600	1.334	1.150	1.061	1.013	936
ZONA XI:							
Agrigento, ecc.	37.600	32.550	1.306	1.561	1.032	989	909
ZONA XII:							
Caltanissetta, ecc.	35.400	30.800	1.306	1.061	954	932	856

ALLEGATO 2

CONTRATTO COLLETTIVO 16 GIUGNO 1948 PER LA REGOLAMENTAZIONE DEL FONDO DI PREVIDENZA DEGLI IMPIEGATI DIPENDENTI DAI MAGAZZINI GENERALI

In Roma l'anno 1948 il giorno 16 del mese di giugno presso la Sede della F.I.L.T.A. Via Boncompagni, 19

si è stipulato il presente contratto che regolerà il Fondo di previdenza degli impiegati dipendenti dai Magazzini Generali d'Italia, riconosciuti come tali a norma della legge istitutiva dei medesimi.

Art. 1.

E' costituito, presso ogni azienda esercente di magazzini generali, un Fondo di previdenza per gli impiegati dipendenti dalle aziende stesse.

Art. 2.

Il Fondo si propone di rimborsare agli iscritti che cessino dalla attività professionale e ai loro aventi diritto, una somma pari all'ammontare dei versamenti effettuati a nome ed a loro favore, più gli interessi netti maturati.

Art. 3.

Sono iscritti al Fondo, gli impiegati dei Magazzini generali ai quali si applica il contratto nazionale di lavoro vigente per la categoria. Agli effetti del pagamento dei contributi, gli impiegati di nuova assunzione sono iscritti al Fondo dal primo giorno della loro prestazione.

Art. 4.

I proventi del Fondo sono costituiti:

a) dai versamenti delle quote di contributi,

b) dagli interessi attivi dei conti correnti,

c) dagli interessi e dagli eventuali premi dei titoli,

d) dai proventi straordinari,

e) dalle ammende previste dal contratto nazionale di categoria;

f) dagli eventuali introiti per lasciti, donazioni ed elargizioni;

g) dagli interessi di mora per ritardato versamento delle quote di contributo.

Art. 5.

I datori di lavoro ed i dipendenti verseranno quale contributo al Fondo, una percentuale del 5 % della retribuzione globale (paga e contingenza) in forma paritetica (3,50 % i datori di lavoro e 1,50 % i lavoratori).

La quota a carico del dipendente sarà trattenuta dal datore di lavoro sullo stipendio e versata al Fondo contemporaneamente alla quota a carico del datore di lavoro.

I contributi dovranno essere versati anche per la tredicesima mensilità.

I versamenti devono costituire un patrimonio separato e distinto da quello delle aziende.

Art. 6.

Per ciascun dipendente sarà costituito un conto individuale, nel quale saranno annotate le quote versate, nonchè i redditi derivanti dalla gestione annuale del Fondo.

Art. 7.

Le aziende dovranno provvedere entro il giorno 10 di ogni mese al versamento delle quote degli iscritti e di quelle a loro carico relative agli stipendi del mese precedente.

I versamenti dei contributi di previdenza debbono essere effettuati a partire dai contributi relativi agli stipendi del *mese di luglio* 1947

Art. 8.

L'iscritto al Fondo, durante il rapporto d'impiego, non può in alcun modo vincolare e cedere il credito costituito a suo favore presso il Fondo di previdenza.

Art. 9.

Il datore di lavoro non ha altra responsabilità, se non quella relativa ai regolari versamenti delle quote mensili.

Art. 10.

Il datore di lavoro, che omette in tutto o in parte di versare i contributi, nei modi e nel tempo stabiliti, risponderà verso il Fondo anche delle quote a carico dei propri impiegati, per tutto il periodo della loro dipendenza.

Nel caso di ritardato pagamento, dovrà essere versato al Fondo un interesse di mora, pari al 6 % dei contributi per i quali si è ritardato il versamento.

Rimangono ferme per il datore di lavoro, oltre le sanzioni di cui sopra, le eventuali responsabilità contrattuali, a norma di legge.

Art. 11.

Il Fondo deve inviare annualmente a ciascun impiegato l'estratto dei conti individuali.

Il Fondo non ha alcuna responsabilità per quanto può derivare da mancanze, irregolarità od errori non denunciati in occasione dei ricevimenti degli estratti conti.

Art. 12.

Il Fondo è amministrato da una Commissione composta da un rappresentante del datore di lavoro e da uno degli impiegati dipendenti.

Il rappresentante degli impiegati sarà eletto dagli impiegati dell'azienda iscritti al Fondo con votazione diretta e segreta a maggioranza di due terzi in prima votazione e a maggioranza assoluta in seconda votazione.

Art. 13.

La Commissione, che si riunisce per norma almeno ogni trimestre, ha tutti i poteri per l'amministrazione del Fondo.

Spetta in particolar modo alla Commissione amministrativa di:

a) curare l'esecuzione delle disposizioni del presente contratto;

b) compilare i bilanci del Fondo;

c) provvedere all'investimento dei fondi;

d) deliberare circa le modalità delle firme per i movimenti di cassa e per la corrispondenza.

Art. 14.

Qualunque controversia nascesse sull'amministrazione del Fondo di ciascuna azienda, essa sarà demandata ad una Commissione composta di due rappresentanti designati uno per ciascuna delle due Federazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori, che hanno firmato il presente accordo.

Art. 15.

Saranno revisori dei conti un rappresentante del datore di lavoro e un altro rappresentante degli impiegati, eletto quest'ultimo come dall'art. 12.

Art. 16.

L'esercizio finanziario si inizia il 1° gennaio e termina al 31 dicembre di ogni anno.

Art. 17.

Il bilancio del Fondo dovrà essere compilato dalla Commissione amministrativa e sottoposto all'approvazione dei revisori dei conti entro il 30 aprile di ogni anno.

Art. 18.

La prestazione dei commissari amministrativi e dei revisori è gratuita.

Alle spese di amministrazione del Fondo provvede la azienda.

Art. 19.

Gli eventuali premi che fossero assegnati a titoli di proprietà del Fondo verranno cumulati con gli interessi.

Visti il contratto, le tabelle e l'allegato che precedono.

Il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:

SULLO

ECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA
2 gennaio 1962, n. 353.
Norme sul trattamento economico e normativo dei dipendenti dalle imprese commerciali della provincia di Napoli.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto il contratto collettivo nazionale di lavoro 28 giugno 1958 per il personale dipendente dalle aziende commerciali;

Visto, per la provincia di Napoli, l'accordo collettivo integrativo 25 luglio 1960, stipulato tra l'Associazione Provinciale Generale dei Commercianti e Rappresentanti e la Federazione Italiana Lavoratori Commercio. Albergo e Mensa e Servizi C.G.I.L. -, la Federazione Provinciale Sindacati Addetti Servizi Commerciali ed Affini C.I.S.L. -, l'Unione Italiana Dipendenti Aziende Commerciali e Affini U.I.L. -, la Confederazione Italiana Sindacati Nazionali Lavoratori:

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 36 della provincia di Napoli, in data 30 giugno 1961, dell'accordo sopra indicato, depositato presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità:

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per le attività per le quali è stato stipulato, per la provincia di Napoli, l'accordo collettivo integrativo 25 luglio 1960, relativo ai dipendenti dalle aziende commerciali, sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole dell'accordo anzidetto, annesso al presente decreto.

Dette norme sono integrative di quelle concernenti la disciplina nazionale della categoria, purchè con esse compatibili.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i dipendenti dalle imprese commerciali indicate nell'accordo di cui al primo comma, della provincia di Napoli.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 2 gennaio 1962

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: BOSCO
Registrato alla Corte dei conti, addì 18 maggio 1962
Atti del Governo, registro n. 147, foglio n. 40. — VILLA

ACCORDO COLLETTIVO INTEGRATIVO 25 LUGLIO 1960 PER I DIPENDENTI DALLE AZIENDE COMMERCIALI DELLA PROVINCIA DI NAPOLI

L'anno 1960, addì 25 del mese di luglio,

t r a

l'ASSOCIAZIONE GENERALE DEI COMMERCIANTI E RAPPRESENTANTI DELLA PROVINCIA DI NAPOLI, rappresentata dal suo Presidente comm. rag. *Marcello Pane*, assistito dal dott. cav. uff. *Antonio Perrone*, avv. *Francesco Casella*, cav. *Luigi De Prisco*, *Mario Astuti* della Commissione sindacale composta dal comm. *Roberto Sivo*, cav. rag. *Salvatore Merola* e dott. *Gino Coppola*;

e

la FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI COMMERCIO, ALBERGO E MENSA E SERVIZI (FILCAMS) aderente alla C.G.I.L., rappresentata dal segretario *Domenico Parisotto*;

la FEDERAZIONE PROVINCIALE SINDACATI ADDETTI AI SERVIZI COMMERCIALI ED AFFINI aderente alla C.I.S.L., rappresentata da *Giuseppe Leone* assistito dal cav. *Domenico Mormile* della Unione Sindacale di Napoli C.I.S.L.;

la U.I.D.A.C.A. aderente alla U.I.L., rappresentata dal segretario *Carlo Cinicolo*;

la C.I.S.N.A.L. SETTORE COMMERCIO, rappresentata dal segretario *Giovanni Bagnaro*;

si è stipulato il seguente accordo salariale da valere per il personale dipendente dalle aziende commerciali della provincia di Napoli, compreso nella sfera di applicazione del C.C.N. di Lavoro del 28 giugno 1958, con esclusione dei dipendenti da aziende grossisti di specialità medicinali e prodotti chimici-farmaceutici, del personale dipendente da alberghi diurni, stabilimenti balneari marini, da panificatori, alberghi, pensioni, locande, case di cura, pubblici esercizi (bar, caffè, pasticcerie, ristoranti, esercizi similari), dipendenti stagionali da aziende esercenti il commercio all'ingrosso ed esportazione di prodotti ortofrutticoli e agrumari, da aziende installatrici di impianti elettrici idraulici e di riscaldamento e da spedizionieri.

Le retribuzioni tabellari di cui all'accordo del 16 dicembre 1958 sono aumentate nella misura del sette per cento, con decorrenza dal 1° marzo 1961

Restano escluse da tale aumento le retribuzioni del n. 8 della categoria D2 e del n. 2 della Categoria D3 di cui all'accordo suindicato.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 354.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoranti panettieri dipendenti dalle imprese di panificazione della provincia di Bolzano.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto il contratto collettivo nazionale 26 luglio 1956, per gli operai dipendenti dalle aziende di panificazione;

Visti, per la provincia di Bolzano:

— l'accordo collettivo 16 ottobre 1950, per le commissioni di qualifica, stipulato tra l'Associazione dei Commercianti di Bolzano, Bressanone e Brunico, il Sindacato Panificatori di Bolzano, l'Associazione dei Commercianti del Circondario di Merano e la Lega Provinciale Panettieri F.I.L.I.A., la Camera Confederale del Lavoro, il Libero Sindacato Lavoranti Panettieri C.I.S.L., la Unione Provinciale Sindacale C.I.S.L.;

— l'accordo collettivo integrativo 19 giugno 1957, stipulato tra l'Associazione Provinciale Panificatori e il Sindacato Lavoratori Panettieri C.G.I.L., il sindacato Panettieri C.I.S.L.;

— l'accordo collettivo integrativo 29 luglio 1958, stipulato tra l'Associazione Provinciale Artigiana Panificatori, l'Unione Commercianti e il Sindacato Provinciale Lavoranti Panettieri C.G.I.L., l'Unione Provinciale U.I.L.; cui ha aderito, in data 31 dicembre 1960, l'Unione Sindacale Provinciale C.I.S.L.;

— l'accordo collettivo integrativo 12 dicembre 1959, stipulato tra l'Associazione Provinciale Artigiana Panificatori e il Sindacato Provinciale Lavoranti Panettieri C.G.I.L., la Camera del Lavoro C.G.I.L., il Sindacato Lavoranti Panettieri C.I.S.L., l'Unione Provinciale U.I.L.;

Visti, per le circoscrizioni di Bolzano, Bressanone e Brunico:

— il contratto collettivo integrativo 24 novembre 1950, stipulato tra l'Associazione dei Commercianti di Bolzano, Bressanone e Brunico, il Sindacato Panificatori di Bolzano e la Lega Provinciale Panettieri F.I.L.I.A., la Camera Confederale del Lavoro, il Libero Sindacato Lavoranti Panettieri C.I.S.L., l'Unione Provinciale Sindacale C.I.S.L.;

— l'accordo collettivo integrativo 13 ottobre 1954, stipulato tra l'Unione Provinciale Commercianti, l'Associazione Panificatori di Bolzano e la Camera Confederale del Lavoro, il Sindacato Panettieri C.G.I.L.; cui ha aderito, in data 31 dicembre 1960, la Unione Sindacale Provinciale C.I.S.L.;

Visti, per il circondario di Merano:

— il contratto collettivo integrativo 20 giugno 1956, stipulato tra l'Associazione Commercianti del Circondario di Merano e il Sindacato Lavoratori Panettieri C.G.I.L., il Libero Sindacato Provinciale Lavoranti Panettieri C.I.S.L.;

— l'accordo collettivo integrativo 3 luglio 1957, stipulato tra l'Associazione dei Commercianti di Merano e Circondario e il Sindacato Provinciale Panettieri C.G.I.L., Sindacato Provinciale Lavoranti Panettieri C.I.S.L.;

— l'accordo collettivo integrativo 2 settembre 1958, stipulato tra l'Associazione Commercianti di Merano e Circondario e la Camera Confederale del Lavoro di Bolzano, il Sindacato Provinciale Panettieri C.G.I.L.; cui ha aderito, in data 31 dicembre 1960, la Unione Sindacale Provinciale C.I.S.L.;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 16 della provincia di Bolzano, in data 15 maggio 1961, dei contratti e degli accordi sopra indicati, depositati presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per l'attività per la quale sono stati stipulati, relativamente agli operai dipendenti da aziende di panificazione, i sotto indicati contratti e accordi collettivi integrativi, sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole dei contratti e degli accordi stessi, annessi al presente decreto:

— accordo collettivo 16 ottobre 1950 e accordi collettivi integrativi 19 giugno 1957, 29 luglio 1958 e 12 dicembre 1959, per la provincia di Bolzano;

— contratto collettivo integrativo 24 novembre 1950 e accordo collettivo integrativo 13 ottobre 1954, per le circoscrizioni di Bolzano, Bressanone e Brunico;

— contratto collettivo integrativo 20 giugno 1956 e accordi collettivi integrativi 3 luglio 1957 e 2 settembre 1958, per il circondario di Merano.

Dette norme sono integrative di quelle concernenti la disciplina nazionale della categoria, purchè con esse compatibili.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i lavoranti panettieri dipendenti dalle imprese di panificazione della provincia di Bolzano.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 2 gennaio 1962

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: BOSCO

Registrato alla Corte dei conti, addì 16 maggio 1962
Atti del Governo, registro n. 147, foglio n. 17. — VILLA

ACCORDO COLLETTIVO 16 OTTOBRE 1950 PER LE COMMISSIONI DI QUALIFICA PER I LAVORANTI PANETTIERI DELLA PROVINCIA DI BOLZANO

L'anno 1950, il giorno 16 del mese di ottobre, in Bolzano,

tra

l'ASSOCIAZIONE DEI COMMERCIANTI DI BOLZANO, BRESSANONE E BRUNICO, rappresentata dal sig. comm. *Walter Amonn*, presidente dell'Associazione dei Commercianti di Bolzano. ed in rappresentanza di Bressanone e Brunico;

dai componenti del SINDACATO PANIFICATORI DI BOLZANO, signori *Montegnacco Ettore, Ueberbacher Antonio, Unterhauser Davide* e *Baraldini Dino;*

l'ASSOCIAZIONE DEI COMMERCIANTI DEL CIRCONDARIO DI MERANO, rappresentata dal suo Vice presidente e Presidente del Sindacato Panificatori, sig. *Recla Serafino,* assistito dal Segretario dell'Associazione stessa, signor dott. *Walter Scarinsuola;*

assistiti dal Segretario dell'Associazione COMMERCIANTI DI BOLZANO, sig. *Andrea Garbari;*

e

la LEGA PROVINCIALE PANETTIERI della F.I.L.I.A., rappresentata dal sig. *Varner Luigi;*

la CAMERA CONFEDERALE DEL LAVORO, rappresentata dal sig. prof. *Zanetti Carlo Bernardo;*

il LIBERO SINDACATO LAVORANTI PANETTIERI, rappresentato dal sig. *Covi Engelbert,* aderente alla C.I.S.L.; l'UNIONE PROVINCIALE SINDACALE, rappresentata dai sigg. *Malocchio Guglielmo* e *Nervo Aldo*, aderente alla C.I.S.L.,

si è stipulato il seguente regolamento delle commissioni di qualifica per i lavoranti panettieri, da valere per tutto il territorio della provincia di Bolzano.

Art. 1

Con riferimento agli artt. 4 e 9 del contratto nazionale, sarà costituita una commissione paritetica composta di tre rappresentanti dei panificatori e tre rappresentanti della Federazione Provinciale Lavoratori Industrie alimentari nominati dalle rispettive organizzazioni provinciali. La commissione ha sede presso l'Ufficio di Collocamento.

Art. 2.

Uno dei rappresentanti della commissione assume la funzione di Presidente, alternandosi in modo da assumere la presidenza a turno mensile, ai rappresentanti dei datori di lavoro e dei prestatori d'opera. Sempre nello stesso modo funzionano da segretari gli altri membri della commissione, alternandosi a vicenda.

Le deliberazioni, per essere valide, dovranno essere prese a maggioranza di voti essendo presenti almeno quattro membri in forma paritetica; e, per essere esecutive, esse dovranno portare la firma abbinata del Presidente e del Segretario. Tutte le deliberazioni nonchè tutti gli atti della commissione, saranno cronologicamente e tempestivamente trascritti in apposito libro verbali.

Art. 3.

Compiti della commissione sono:

a) di provvedere, caso per caso, a qualificare o a riqualificare tutti gli addetti alla produzione del pane assegnandoli ad una delle categorie previste dall'articolo 5 del Contratto nazionale e tenendo conto di tutte le altre norme contemplate in materia dal contratto stesso;

b) di aggiornare detta qualifica per passaggi di categoria ogni qualvolta se ne presenti la necessità; oppure quando gli interessati ne facciano richiesta. In quest'ultimo caso la commissione dovrà provvedere all'esame con la necessaria sollecitudine;

c) di prendere visione delle richieste di assunzione al lavoro fatto dalle singole ditte, esprimendo il proprio parere tecnico all'Ufficio di Collocamento per lo espletamento delle pratiche di sua competenza;

d) di presiedere alla esatta interpretazione per la applicazione del contratto di lavoro nazionale e provinciale.

Art. 4.

La qualifica di ciascun operaio deve essere accorda in base ad un esame teorico-pratico davanti alla com missione.

Qualora la capacità dell'operaio fosse ben nota, egl potrà essere senz'altro assegnato senza esame alla ca tegoria per la quale ha avanzato richiesta. In quest caso la deliberazione dovrà essere presa all'unanimi

A ciascun lavoratore sarà rilasciato, a cura del commissione, apposito certificato di qualifica, firmat dal Presidente e dal Segretario commission stessa.

Art. 5.

Oltre alla disposizione di cui all'art. 2 del contratto nazionale circa le assunzioni, il datore di lavoro non può cambiare le mansioni e quindi la qualifica dei dipendenti, senza avere ottenuto il certificato della commissione.

Qualunque cambiamento di qualifica non ratificato dalla commissione, non può essere riconosciuto e le Associazioni sindacali devono intervenire per il ripristino della normalità, ferme restando le responsabilità di legge in ordine ad eventuale alterazione fraudolenta del certificato di qualifica.

Art. 6.

La commissione di qualifica è tenuta a tenere aggiornato un apposito libro contenente i nominativi da essa qualificati.

Una copia di questo elenco, debitamente firmato, deve essere rimessa all'Ufficio di Collocamento per lo avviamento al lavoro.

La commissione stessa dovrà poi tenere separati:

a) l'elenco di tutti i lavoranti stabilmente occupati;

b) l'elenco dei lavoranti disoccupati.

Per quanto riguarda i rimpiazzi per ferie, malattia, assenze, permessi, ad essi si provvederà con lavoranti iscritti nell'elenco dei disoccupati.

Art. 7.

In ogni circondario sarà costituita una commissione di qualifica.

Nel caso di contestazione fra i membri della commissione, le questioni saranno deferite alle competenti Associazioni sindacali.

In ogni modo, le Associazioni sindacali hanno il diritto ed il dovere di vigilare sul buon andamento della commissione di qualifica.

Art. 8.

Il presente regolamento segue le sorti del contratto nazionale, di cui è parte integrante.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO INTEGRATIVO 19 GIUGNO 1957 PER I LAVORANTI PANETTIERI DELLA PROVINCIA DI BOLZANO

L'anno millenovecentocinquantasette il giorno 19 del mese di giugno in Bolzano, presso la sede dell'Ufficio Provinciale del Lavoro e della Massima Occupazione, in presenza del rag. *Ettore Millo,* Direttore dell'U.P. L.M.O. di Bolzano, assistito dal dott. *Ezio Gallo,*

tra

l'ASSOCIAZIONE PANIFICATORI della provincia di Bolzano (F.I.P.A.), rappresentata dal suo Presidente cav. *Giuseppe Mozzi,* assistito dai signori *Unterhauser Davide, Baraldini Dino* e rag. *Garbari Andrea;*

il SINDACATO LAVORATORI PANETTIERI aderenti alla C.G. I.L., rappresentata dai signori *Manfrin Vittorio, Andreasi Vladimiro, Bertolini Luigi* e *Giovannini Gruden,* assistiti dal sig. *Garau Marco* della Camera del Lavoro;

il SINDACATO PANETTIERI aderenti alla C.I.S.L., rappresentata dal sig. *Aldo Nervo;*

si è convenuto quanto segue:

a partire dal 1° luglio 1957 sarà data pratica applicazione nella provincia di Bolzano al Contratto collettivo nazionale di lavoro 26 luglio 1956; intendendosi che dopo tale data (1° luglio 1957) a tutti i lavoratori che matureranno il diritto alle ferie esse saranno corrisposte nella misura di giorni 14.

Gli indumenti di lavoro di cui all'art. 26 del Contratto collettivo nazionale di lavoro per l'anno 1957 saranno consegnati entro il 31 agosto 1957; per gli anni successivi saranno consegnati entro il mese di marzo.

Il trattamento della panificazione festiva o domenicale di cui all'art. 29 del Contratto collettivo nazionale di lavoro avrà decorrenza dal 1° luglio 1957

A partire dal 1° luglio 1957 il compenso per il lavoro notturno di cui all'art. 10-*bis* del Contratto collettivo nazionale di lavoro viene stabilito a lire 60 per quintale di farina panificata per le pezzature da gr. 100 in su ed a lire 160 per quintale di farina panificata per le pezzature inferiori ai 100 gr., nonchè per il pane di cui al punto *c*) del Contratto integrativo del 24 novembre 1950.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO INTEGRATIVO 29 LUGLIO 1958 PER I LAVORANTI PANETTIERI DELLA PROVINCIA DI BOLZANO

Addì 29 luglio 1958 in Bolzano presso l'Ufficio Provinciale del Lavoro e della M. O. presenti:

rag. *Ettore Millo,* Direttore dell'Ufficio Provinciale del Lavoro, assistito dal Vice direttore dott. *Ezio Gallo;*

cav. *Giuseppe Mozzi,* Presidente dell'Associazione artigiana Panificatori della provincia di Bolzano (F.I. P. A.), assistito dal rag. *Andrea Garbari;*

Davide Unterhauser, Vice presidente;

Dino Baraldini;

dott. *Walter Segna,* Direttore Unione Commercianti di Bolzano;

Franz Benvenuti, panificatore di Merano, assistito dal sig. *Valerio Zadra,* Segretario dell'Associazione Commercianti di Merano e circondario;

Vittorio Manfrin, Segretario Sindacato Provinciale Lavoranti Panettieri, assistito dal sig. *Marco Garau* della Camera del Lavoro di Bolzano aderente alla C.G. I.L.;

Antonio Bolzoni, Segretario provinciale U.I.L. Bolzano;

Vladimiro Andreasi, lavorante panettiere di Bolzano; *Guglielmo Nigg* e *Livio Larcher,* lavoranti panettieri di Merano;

si conviene quanto segue:

le tariffe di cui agli accordi 19 giugno 1957 in Bolzano e 3 luglio 1957 in Merano sono aumentate di L. 600 per pane in pezzatura inferiore agli 80 gr. e cioè complessivamente a L. 4.000 per Bolzano, rispettivamente lire 4.010 per Merano per q.le di farina panificata e di lire 20 per il pane di pezzatura superiore agli 80 gr. e cioè complessivamente a L. 1.670 per Bolzano, rispettivamente L. 1.674 per Merano per q.le di farina panificata.

Dette tariffe non sono comprensive della maggiorazione per lavoro notturno, che rimane invariata.

L'aumento di L. 20 per q.le di farina panificata sarà assorbito da eventuali miglioramenti a carattere nazionale.

Gli aumenti di cui sopra saranno riportati proporzionalmente sulle tariffe a paga oraria.

Il presente accordo, a carattere provinciale, si intende operativo con decorrenza 1° agosto 1958; avrà la durata di un anno e si intenderà tacitamente rinnovato se non disdettato da una delle parti tre mesi prima della scadenza con lettera raccomandata.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
Sullo

ACCORDO COLLETTIVO INTEGRATIVO 12 DICEMBRE 1959 PER I LAVORANTI PANETTIERI DELLA PROVINCIA DI BOLZANO

Addì 12 dicembre 1959 in Bolzano presso l'Ufficio Provinciale del Lavoro e della Massima Occupazione presenti:

rag. *Ettore Millo*, Direttore dell'UFFICIO PROVINCIALE DEL LAVORO, assistito dal Vice direttore dott. *Ezio Gallo;*

cav. *Giuseppe Mozzi,* Presidente dell'ASSOCIAZIONE ARTIGIANA PANIFICATORI della provincia di Bolzano (F.I. P.A.);

Davide Unterhauser, Vice presidente ASSOCIAZIONE ARTIGIANA PANIFICATORI provincia di Bolzano;
sig. *Dino Baraldini,* panificatore;

Vittorio Manfrin, Segretario SINDACATO PROVINCIALE LAVORANTI PANETTIERI, assistito dai signori *Andreasi Vladimiro, Bertolini Luigi* e *Rampazzo;*

Sergio Costalbano per la CAMERA DEL LAVORO DI BOLZANO (C.G.I.L.);

Aldo Nervo per il SINDACATO LAVORANTI PANETTIERI aderente alla C.I.S.L.;

Antonio Bolzoni, Segretario provinciale U.I.L. di Bolzano

si conviene quanto segue:

La tariffa attualmente in vigore di L. 4.000 al q.le di farina panificata per il pane in pezzatura inferiore agli 80 gr. rimane invariata.

La tariffa per il pane di pezzatura superiore agli 80 gr. di L. 1.670 per q.le di farina panificata viene aumentata di L. 100.

Dette tariffe non sono comprensive della maggiorazione per il lavoro notturno che rimane invariata.

L'aumento di L. 100 per q.le di farina panificata sarà assorbito da eventuali miglioramenti a carattere nazionale.

Il presente accordo, a carattere provinciale, si intende operativo con decorrenza 1° gennaio 1960; avrà la durata di un anno e si intenderà tacitamente rinnovato se non disdettato da una delle parti tre mesi prima della scadenza con lettera raccomandata.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO 24 NOVEMBRE 1950 PER I LAVORANTI PANETTIERI DELLE CIRCOSCRIZIONI DI BOLZANO, BRESSANONE E BRUNICO

L'anno 1950, il giorno 24 del mese di novembre in Bolzano

tra

l'ASSOCIAZIONE DEI COMMERCIANTI DI BOLZANO, *Bressanone* E BRUNICO, rappresentata dal sig. *Walter Amonn,* Presidente dell'Associazione dei commercianti di Bolzano, in rappresentanza anche di Bressanone e Brunico;

dai componenti del SINDACATO PANIFICATORI DI BOLZANO, signori *Montegnacco Ettore, Ueberbacher Antonio, Unterhauser Davide* e *Baraldini Dino,* assistiti dal Segretario dell'ASSOCIAZIONE COMMERCIANTI DI BOLZANO, sig. *Andrea Garbari*

e

la LEGA PROVINCIALE PANETTIERI della F.I.L.I.A., rappresentata dal sig. *Varner Luigi;*

la CAMERA CONFEDERALE DEL LAVORO, rappresentata dal sig. prof. *Zanetti Carlo Bernardo;*

il LIBERO SINDACATO LAVORANTI PANETTIERI, rappresentato dal sig. *Covi Engelbert,* aderente alla C.I.S.L.; l'UNIONE PROVINCIALE SINDACALE, rappresentata dai signori *Guglielmo Malocchio* e *Aldo Nervo,* aderenti alla C.I.S.L.,

si è stipulato il presente contratto integrativo al contratto nazionale di lavoro, stipulato in Roma l'1 aprile 1948, da valere per le circoscrizioni di Bolzano, Bressanone e Brunico.

Art. 1.

La retribuzione sarà corrisposta con il sistema del quintalato e precisamente in base alle seguenti tariffe per ogni quintale di farina panificata:

... omissis tariffa ...

Nella retribuzione giornaliera risultante per ciascun operaio si intende compresa la quota relativa all'indennità di contingenza, quota che pertanto subisce le variazioni fissate provincialmente secondo le clausole stabilite.

Art. 2.

Il quantitativo di farina che ogni operaio potrà panificare nel corso della giornata lavorativa, va da un minimo di kg. 100 a un massimo di kg. 120.

Art. 3.

Il quantitativo di farina che ogni apprendista potrà panificare nel corso della giornata, in rapporto allo operaio qualificato, non deve superare:

nel 1° anno i kg. 40;
nel 2° anno i kg. 60;
nel 3° anno i kg. 90.

Art. 4.

L'importo del quintalato sarà suddiviso fra gli operai del laboratorio con il sistema del punteggio secondo le seguenti proporzioni:

a) impastatore ed infornatore	punti	15
b) aiutante specializzato	»	13
c) operaio qualificato	»	12
d) apprendista 3° anno	»	9
e) apprendista 2° anno	»	6
f) apprendista 1° anno	»	4

Il compenso spettante a ciascun lavoratore si ottiene dividendo l'importo globale della tariffa per il totale dei punti spettanti a tutti i componenti della squadra e moltiplicando il quoziente per il numero dei punti dovuti ad ogni singolo lavoratore.

Art. 5.

Con riferimento all'art. 10-*bis* del Contratto collettivo nazionale si conviene che il lavoro notturno, dalle ore 2 alle ore 4, venga retribuito computando su tutta la farina panificata nella giornata lavorativa una maggiorazione di L. [illegible] per q.le di farina panificata, per le pezzature da gr. 100 in su; e L. 100 per q.le di farina panificata per le pezzature di gr. 99 in giù, nonchè per il pane di cui al punto *c*) dell'art. 1.

Resta convenuto che il lavoro notturno non potrà, per nessuna ragione, essere iniziato prima delle ore 2, salvo per l'impastatore che inizierà in tempo strettamente necessario e, comunque, non prima delle ore 1.

Art. 6.

Il datore di lavoro deve rilasciare la busta paga dalla quale risulti l'importo corrispondente alla retribuzione, l'eventuale lavoro straordinario, nonchè gli elementi che concorrono a formare la somma globale in essa contenuta.

All'atto del pagamento della retribuzione, il datore di lavoro è tenuto a comunicare ai lavoratori tutti gli elementi che concorrono alla formazione della retribuzione stessa e le modalità dei relativi computi.

Art. 7

(*Omissis*).

Art. 8.

Il tempo impiegato per la preparazione dei lieviti viene calcolato in un'ora.

Art. 9.

Apprendisti: in base all'art 4 del Contratto collettivo nazionale non potranno essere assunti come apprendisti giovani che non abbiano compiuto il 16° anno di età ed oltrepassato il 17°.

Art. 10.

Agli effetti del presente accordo è considerato apprendista solo chi, specificatamente, viene assunto per apprendere il mestiere di panettiere e, conseguentemente, l'apprendista non può essere adibito al trasporto del pane. A sua volta il portapane non può essere ammesso per apprendere il mestiere di panettiere.

Art. 11.

Gli apprendisti dovranno essere assunti nella seguente proporzione:

a) 1. apprendista per squadre fino ai 6 operai qualificati (in essa compresi il datore di lavoro e suoi familiari, se prendono parte continua alla lavorazione):

b) 2. apprendisti per squadre superiori a 6 operai (idem come al punto *a*).

Art. 12.

Ferie: il periodo di ferie è stabilito dal Contratto collettivo nazionale in giorni 12 all'anno. Le parti contraenti convengono di nominare una Commissione paritetica provinciale che avrà l'incarico di studiare il problema della istituzione della Cassa ferie in attuazione alle norme che verranno stabilite dalla Commissione paritetica nazionale, di cui al verbale aggiunto al Contratto collettivo nazionale.

Art. 13.

E' fatto obbligo a tutti i datori di lavoro di approntare in ogni laboratorio un armadio farmaceutico di quanto necessario ai primi soccorsi.

Art. 14.

Eventuali contestazioni in merito al lavoro straordinario saranno deferite alle organizzazioni stipulanti.

Art 15.

Vitto ed alloggio: Il vitto deve corrispondere alle più scrupolose norme igieniche e avere un potere calorifico sufficiente a soddisfare le esigenze della nutrizione. L'accordo delle spese per vitto ed alloggio sarà stabilito fra le due parti interessate e dovrà risultare da atto scritto e firmato dalle due parti interessate. In mancanza di accordo scritto, sarà presa per base, agli effetti contrattuali, la seguente valutazione del vitto ed alloggio:

a) vitto: *caffè al mattino, pranzo, merenda e pranzo-sera* L. 370 giornaliere:

b) alloggio: stanza L. 60 giornaliere;

c) pulizia della biancheria L. 20 giornaliere.

Art. 16.

Con riferimento all'art. 9 del Contratto Collettivo nazionale, comma 5), saranno immediatamente costituite le Commissioni paritetiche di qualifica di n. 6 membri, tre dei quali nominati dai lavoratori e tre dai datori di lavoro. Le Commissioni dovranno attenersi, nell'assolvere le proprie funzioni, all'allegato Regolamento facente parte integrante del presente contratto.

Art. 17.

Il datore di lavoro deve fare in modo che, all'atto dell'inizio del lavoro, il personale possa accedere al lavoro senza essere obbligato ad attendere all'esterno e ciò, nell'interesse reciproco.

Art. 18.

A integrazione dell'art. 19 del Contratto collettivo nazionale, il trasporto delle farine e del combustibile fuori del caseggiato ove è ubicato il panificio, sarà retribuito in base a L. 200 orarie.

Art. 19.

Nel caso la produzione di farina giornaliera superasse il limite massimo fissato per ogni operaio, il datore di lavoro è in obbligo di assumere un numero di operai corrispondente a coprire il quantitativo di produzione, in modo da mantenere costante il limite fissato ed assorbire l'eventuale manodopera disoccupata sulla piazza, anche saltuariamente come turnista.

Art. 20.

Trattamento di malattia: Per quanto riguarda la malattia, si fa riferimento al decreto legislativo del Capo provvisorio dello Stato del 30 ottobre 1947, numero 1004. I primi giorni (carenza) sono a carico del datore di lavoro e retribuiti integralmente.

Art. 21.

Con riferimento all'art. 8, comma 3 del Contratto collettivo nazionale, si conferma che, nel caso in cui l'operaio panettiere, richiesto numericamente all'Ufficio di Collocamento, viene respinto senza giustificato motivo, questi ha diritto a percepire una giornata di salario normale.

Art. 22.

Indennità di liquidazione operaio turnista. Conforme quanto stabilisce l'ultimo comma dell'art. 22 del Contratto collettivo nazionale, agli operai turnisti che non possono usufruire dell'istituto riguardante l'indennità di licenziamento, verrà corrisposto giornalmente l'indennità suddividendo per 30 la giornata globale percepita.

Art. 23.

Lavorazioni a mano nei panifici sprovvisti di macchinario: Qualora il lavoro di panificazione venga eseguito esclusivamente a mano, le tariffe di cui all'articolo 1, saranno maggiorate di L. 200 al quintale di farina.

Art. 24.

Allo scopo di contribuire ad alleviare il più possibile la disoccupazione degli appartenenti alla categoria, si conviene che i proprietari dei panifici che attendono direttamente alla produzione del pane senza l'ausilio di personale dipendente, qualora si verificassero le circostanze di fatto di cui alla premessa del presente articolo, richiederanno settimanalmente un operaio turnista per una giornata di lavoro, usufruendo così anch'essi del riposo settimanale.

Art. 25.

Per tutto quanto non è contemplato nel presente accordo, per quanto riguarda le disposizioni di carattere normativo, valgono le norme del Contratto collettivo stipulato in Roma il 1 aprile 1948. Per quanto riguarda le condizioni di miglior favore, resta inteso che queste restano in vigore e continuano ad avere applicazione.

Art. 26.

Il presente contratto entra in vigore a partire dal 3 dicembre 1950 ed avrà la durata di un anno e sarà prorogato per uguale periodo di tempo se, due mesi prima della sua scadenza, non sarà data regolare disdetta da una delle parti contraenti.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO INTEGRATIVO 13 OTTOBRE 1954, PER I LAVORANTI PANETTIERI DELLE CIRCOSCRIZIONI DI BOLZANO, BRESSANONE E BRUNICO

Bolzano, 13 ottobre 1954.

Presenti:

Rag. *Ettore Millo,* Direttore dell'UFFICIO PROVINCIALE DEL LAVORO, assistito dal dott. *Ezio Gallo;*

Franceschini Francesco, Direttore dell'UNIONE COMMERCIANTI DELLA PROVINCIA DI BOLZANO;

Giuseppe Mozzi, Presidente ASSOCIAZIONE PANIFICATORI DI BOLZANO (FIPA);

Baraldini Dino, membro ASSOCIAZIONE PANIFICATORI;

Ueberbacher Antonio, Vice Presidente ASSOCIAZIONE PANIFICATORI;

Garau Marco, CAMERA CONFEDERALE DEL LAVORO (C.G.I.L.);

Andreasi Vladimiro, per i lavoranti panettieri;

Galvagni Leone, per i lavoranti panettieri;

Bertoloni Luigi per i lavoranti panettieri;

Manfrin Vittorio, Segretario SINDACATO PANETTIERI (C.G.I.L.);

A conclusione delle numerose riunioni, è stato convenuto tra le parti quanto segue:

Il contratto integrativo di lavoro del 24 novembre 1950, resta invariato, ad eccezione di:

(*Omissis*).

Art. 7: alle festività nazionali ed infrasettimanali, in esso contemplate si aggiunge quella corrispondente al S. Patrono stabilita nel lunedì di Pentecoste. Quanto è oggetto del presente accordo ha decorrenza dal 1 settembre 1954.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
SULLO

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO 20 GIUGNO 1956 PER I LAVORANTI PANETTIERI DEL CIRCONDARIO DI MERANO

L'anno 1956, il giorno 20 del mese di giugno in Merano, presso la sede dell'Ufficio del Lavoro, in presenza del sig. rag. *Ettore Millo*, direttore dell'Ufficio Provinciale del Lavoro e della Massima Occupazione di Bolzano, assistito dal sig. *Luigi De Bosio*;

tra

l'Associazione Commercianti del circondario di Merano, rappresentata dal sig. *Recla Serafino*, presidente dell'Associazione stessa, assistito dal segretario signor *Zadra Valerio*, con l'intervento dei panificatori sigg. *Callovini Federico*, *Benvenuti Francesco*, *Noggler Giovanni*.

e

il Sindacato Lavoratori Panettieri aderenti alla C.G.I.L. rappresentato dal sig. *Manfrin Vittorio* per la Camera del Lavoro di Bolzano, dal sig. *Fava Ivo* per la Camera Mandamentale del Lavoro di Merano, con l'intervento dei lavoratori panettieri, signori *Larcher Livio*, *Nigg Willy*, *Kröss Mattia*, *Tasso Alfio* e *Bertoli Luigi*: nonchè il Libero Sindacato Provinciale Lavoranti Panettieri aderente alla C.I.S.L. rappresentato dal dott. *Ugo Pizzini*,

si è stipulato il presente contratto integrativo al Contratto Nazionale di Lavoro 28 aprile 1948, da valere per tutto il territorio del circondario di Merano.

Art. 1

RETRIBUZIONE

La retribuzione sarà corrisposta col sistema del quintalato come stabilito dall'art. 9 del Contratto collettivo nazionale di lavoro e con le tariffe in vigore nella città di Bolzano e restante territorio della provincia ridotte del 4 per cento.

TARIFFE RETRIBUZIONE E QUINTALATO

A Pane di qualsiasi pezzatura o forma da gr. 100 in su: L. 1.584 per quintale di farina panificata;

B Pane di qualsiasi pezzatura o forma da gr. 99 in giù (rosette Semmel Brezeln grissini salini Salzstangen, lunette Kipfel, briosce Brioscen, trecce Zöpfe, tutto il pane condito) L. 3.340 per quintale di farina panificata.

C Nei panifici ove non viene effettuata produzione di pane di pezzatura inferiore ai 99 gr. in misura del 5% complessivo, il pane di pasta dura, confezionato con farina tipo 0 o 00, sarà retribuito con L. 2.500 per quintale di farina panificata.

Il quantitativo di farina che ogni operaio potrà panificare nel corso della giornata lavorativa va da un minimo di kg. 100 ad un massimo di kg. 120.

CALCOLO DELLA RETRIBUZIONE

L'importo del quintalato sarà suddiviso tra gli operai del laboratorio con il sistema del punteggio, secondo le seguenti proporzioni:

impastatore ed infornatore	punti	15
aiutante specializzato	»	13
operaio qualificato	»	12
apprendista al terzo anno	»	9
apprendista al secondo anno	»	6
apprendista al primo anno	»	4

Il compenso spettante a ciascun lavoratore si ottiene dividendo l'importo globale della tariffa per il totale dei punti spettanti a tutti i componenti della squadra e moltiplicando il quoziente per il numero dei punti dovuti ad ogni singolo lavoratore.

TARIFFE RETRIBUZIONE ORARIA

In via eccezionale e dando incarico alla Commissione paritetica di cui all'art. 10 di studiare la possibilità di istituire il sistema di retribuzione a quintalato in tutti i panifici di Merano, è ammessa la retribuzione oraria con le seguenti tariffe:

		ore normali	straord. diurno	straord. notturno
1 cat. impastatore ed informatore	L.	270	324	338
2. cat. operaio qualif.	»	245	294	306
Apprendista al 3° anno	»	140	168	175
Apprendista al 2° anno	»	100	120	125
Apprendista al 1° anno	»	70	84	87
Operai non ritenuti pienamente idonei dalla Commissione paritetica in attesa del certificato di qualifica	»	210	252	262

Agli operai retribuiti con il sistema della paga oraria dovranno essere garantite un minimo di 40 ore settimanali.

Art. 2.

CONTINGENZA

Le tariffe di cui al precedente articolo sono comprensive della indennità di contingenza in vigore all'1 maggio 1956. Le successive variazioni saranno calcolate in base all'accordo nazionale del 16 marzo 1956 e successive modificazioni.

Art. 3.

LAVORO STRAORDINARIO

Ferme restando le condizioni stabilite dall'art. 10-*bis* del Contratto Nazionale, si conviene che il lavoro straordinario sarà retribuito come segue:

sistema a quintalato L. 50 per ogni quintale di farina panificata (pane tipo A);

(lavoro notturno) L. 100 per ogni quintale di farina panificata (pane tipo B),

sistema a paga oraria lavoro straordinario diurno (oltre le 48 ore settimanali maggiorazione del 20%, lavoro notturno straordinario (dalle 21 alle 4) maggiorazione del 25%).

RILASCIO DELLA BUSTA PAGA Art. 3

Per il rilascio della busta paga si fa riferimento alla legge 5 gennaio 1953 n. 4 la quale fa obbligo al datore di lavoro di rilasciare un prospetto paga nel quale risulti l'importo corrispondente alla retribuzione e tutti gli elementi che la costituiscono ben specificati.

Art. 4.

FESTIVITÀ NAZIONALI E INFRASETTIMANALI

Le festività nazionali e infrasettimanali sono quelle stabilite dalla legge n. 90 del 31 marzo 1954 e dalla legge 27 maggio 1949 n. 260

1) Capodanno
2) Epifania
3) S. Giuseppe
4) 25 aprile
5) lunedì di Pasqua
6) Ascensione
7) Corpus Domini
8) 1 maggio
9) 2 giugno
10) S. Pietro e Paolo
11) Assunzione
12) Ognissanti
13) 4 novembre
14) Immacolata Concezione
15) Natale
16) S. Stefano
17) Festa del Patrono (S. Nicolò).

Art. 5.

PREPARAZIONE LIEVITI

Il tempo impiegato per la preparazione dei lieviti viene calcolato in ore una.

Art. 6.

APPRENDISTATO

Per la disciplina dell'apprendistato, facendo salve tutte le limitazioni e disposizioni contenute nella legge 19 gennaio 1955 n. 25, e con riferimento all'art. 4 del Contratto collettivo nazionale di lavoro, si conviene:

a) non potranno essere assunti come apprendisti i giovani che non abbiano compiuto il 16° anno di età;

b) agli effetti del presente accordo è considerato apprendista solo chi specificatamente viene assunto per apprendere il mestiere di panettiere e conseguentemente l'apprendista non può essere adibito al trasporto del pane. A sua volta il portapane non può essere ammesso per apprendere il mestiere di panettiere;

c) gli apprendisti dovranno essere assunti nelle seguenti proporzioni:

— un apprendista per squadra fino a 6 operai qualificati (in essa compresi il datore di lavoro e i suoi familiari se prendono parte continua alla lavorazione);

— due apprendisti per squadre superiori a 6 operai (idem come sopra).

Art. 7

ARMADIO FARMACEUTICO

E' fatto obbligo a tutti i datori di lavoro di apprestare in ogni laboratorio un armadio farmaceutico munito di quanto necessario per i primi soccorsi.

Art. 8.

FERIE

Il periodo di ferie è stabilito dal Contratto collettivo nazionale di lavoro in 12 giorni all'anno. Gli apprendisti hanno diritto in base alla legge 19 gennaio 1955 n. 25, a 30 giorni di ferie per i giovani di età non superiore ai 16 anni, a 20 giorni di ferie per i giovani di età superiore ai 16 anni.

Art 9.

VITTO E ALLOGGIO

Il vitto deve corrispondere alle più scrupolose norme igieniche ed avere il potere calorifico sufficiente a soddisfare le esigenze della nutrizione. L'accordo delle spese del vitto e dell'alloggio sarà stabilito fra le due parti interessate e dovrà risultare da atto scritto firmato dalle due parti interessate.

In mancanza di accordo scritto, sarà presa per base agli effetti contrattuali, la seguente valutazione del vitto ed alloggio:

a) vitto (caffè al mattino, pranzo, merenda e per pranzo-sera L. 370 giornaliere);

b) alloggio: stanza L. 60 giornaliere.

c) pulizia della biancheria L. 20 giornaliere.

Art. 10.

COMMISSIONE PARITETICA

Le parti si impegnano a costituire immediatamente una commissione paritetica composta da tre rappresentanti dei datori di lavoro e tre rappresentanti di lavoratori. La commissione avrà il compito di esaminare e derimere le eventuali controversie di lavoro, stabilire le qualifiche, stabilire i turni delle ferie, in

caso di mancato accordo tra le parti, creare le condizioni per il mantenimento di normali rapporti tra lavoratori e datori di lavoro, studiare ogni possibilità per sviluppare e migliorare lo spirito di collaborazione tra le parti. La commissione elaborerà un regolamento che ne faciliti il buon funzionamento.

Art. 11.

APERTURA LABORATORI

Il datore di lavoro deve fare in modo che, all'atto dell'inizio del lavoro il personale possa accedere al lavoro senza essere obbligato ad attendere all'esterno e ciò nell'interesse reciproco.

Art 12.

ASSUNZIONE TURNISTI

Nel caso la produzione giornaliera superasse il limite massimo fissato per ogni operaio, il datore di lavoro è obbligato di assumere un numero di operai corrispondenti a coprire il quantitativo di produzione in modo da mantenere costante il limite fissato ed assorbire la eventuale mano d'opera disoccupata sulla piazza, anche saltuariamente come turnista.

Art. 13.

TRATTAMENTO DI MALATTIA

Si fa riferimento al decreto legislativo del 30 ottobre 1947 n. 1004. I primi tre giorni di malattia (carenza) sono a carico del datore di lavoro e retribuiti integralmente come se il lavoratore avesse prestato la propria opera.

Art. 14.

INDENNITÀ IN CASO DI MANCATA ASSUNZIONE

Con riferimento all'art. 2 comma 3) del Contratto collettivo nazionale di lavoro, si conferma che, nel caso l'operaio panettiere, avviato al lavoro dall'Ufficio Collocamento su richiesta del datore di lavoro, venga respinto senza giustificato motivo, questi ha diritto a percepire una giornata di salario normale.

Art. 15.

INDENNITÀ DI LIQUIDAZIONE OPERAIO TURNISTA

In conformità a quanto stabilisce l'ultimo comma dell'art 22 del Contratto collettivo nazionale di lavoro agli operai turnisti che non possono usufruire dell'Istituto riguardante l'indennità di licenziamento, verrà corrisposta giornalmente l'indennità suddividendo per 50 la giornata globale percepita.

Art. 16.

LAVORAZIONE A MANO
NEI PANIFICI SPROVVISTI DI MACCHINARIO

Qualora il lavoro di panificazione venga eseguito a mano, le tariffe di cui all'art. 1 saranno maggiorate di L. 200 al quintale di farina panificata.

Art. 17.

ASSUNZIONE DISOCCUPATI PER PANIFICI
SENZA MANO D'OPERA

Allo scopo di contribuire ad alleviare il più possibile la disoccupazione degli appartenenti alla categoria, si conviene che il proprietario dei panifici che attendono direttamente alla produzione del pane, senza l'ausilio del personale dipendente, qualora si verificassero le circostanze di fatto di cui alla premessa del presente articolo, richiederanno settimanalmente un operaio turnista per una giornata di lavoro usufruendo così anch'essi del riposo settimanale.

Art 18.

CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Per tutto quanto non è contemplato nel presente accordo per quanto riguarda le disposizioni di carattere normativo, valgono le norme del Contratto Nazionale stipulato in Roma il 28 aprile 1948. Per quanto riguarda le condizioni di miglior favore resta inteso che queste resteranno in vigore e continueranno ad avere applicazione.

Art. 19.

DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto entra in vigore dal 1° maggio 1956 ed avrà la durata di un anno. Sarà prorogato per uguale periodo di tempo, se, due mesi prima della sua scadenza, non sarà data regolare disdetta da una delle parti contraenti.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO INTEGRATIVO 3 LUGLIO 1957 PER I LAVORANTI PANETTIERI DEL CIRCONDARIO DI MERANO

L'anno 1957, il giorno tre del mese di luglio in Merano, presso la sede della Sezione staccata dell'Ufficio Provinciale del Lavoro e della Massima Occupazione, in presenza del Vice Direttore dott. *Ezio Gallo*

tra

l'ASSOCIAZIONE DEI COMMERCIANTI DI MERANO E CIRCONDARIO rappresentata dal suo Presidente sig. *Serafino Recla,* assistito dal segretario dell'Associazione signor *Valerio Zadra* e dai sigg. *Noggler Giovanni, Goegele Giuseppe, Kuppelwieser Francesco, Benvenuti Francesco, Gallovini Federico*

e

il SINDACATO PROVINCIALE PANETTIERI aderenti alla C.G. I.L. rappresentato dai sigg. *Mantrin Vittorio, Bertolini Luis, Larcher Livio, Kross Mattia, Nigg Guglielmo,* assistiti dal sig. *Garau Marco* della CAMERA CONFEDERALE DEL LAVORO DI BOLZANO

e

il SINDACATO PROVINCIALE LAVORANTI PANETTIERI, aderente alla C.I.S.L., rappresentato dal dott. *Ugo Pizzini,*

si è convenuto quanto segue, in aggiunta all'integrativo del 20 giugno 1956:

Viene nominata, di comune accordo, la Commissione paritetica di cui all'art. 10 dell'integrativo 20 giugno 1956 nelle persone dei sigg.: Benvenuti Francesco, Goegele Giuseppe, Noggler Giovanni, per i datori di lavoro; Larcher Livio, Nigg Guglielmo, Kross Mattia per i lavoranti panettieri, che si riunirà entro e non oltre il 10 corr. mese per stabilire le modalità del suo funzionamento e per riscuotere la cauzione che sin d'ora viene stabilita in L. 100.000 (centomila) in cambiali e L. 5.000 (cinquemila) in contanti per ogni datore di lavoro.

La Commissione paritetica aggiornerà le quote di contingenza maturate in seguito all'accordo nazionale del 7 giugno 1956, stabilendo anche le modalità per la corresponsione dei relativi arretrati.

Il contratto collettivo nazionale di lavoro del 26 luglio 1956 sarà applicato con decorrenza dall'1 luglio 1957, intendendosi che dopo tale data (1 luglio 1957) a tutti i lavoratori che matureranno il diritto alle ferie esse saranno corrisposte nella misura di giorni 14.

Gli indumenti di lavoro di cui all'art 26 del Contratto collettivo nazionale di lavoro per l'anno 1957 saranno consegnati entro il 31 agosto 1957; per gli anni successivi saranno consegnati entro il mese di marzo.

Il trattamento della panificazione festiva e domenicale di cui all'art. 29 del Contratto collettivo nazionale di lavoro avrà decorrenza dal 1 luglio 1957.

A partire dal 1 luglio 1957 il compenso per il lavoro notturno di cui all'art. 10-*bis* del Contratto collettivo nazionale di lavoro viene stabilito a L. 60 (sessanta) per quintale di farina panificata per le pezzature da gr. 100 in su ed a L. 160 (centosessanta) per quintale di farina panificata per le pezzature inferiori ai 100 grammi, nonchè per il pane di cui al punto *C* del Contratto Integrativo del 24 novembre 1950. Per le retribuzioni con il sistema della paga oraria, le maggiorazioni per le ore straordinarie saranno quelle stabilite dallo stesso Contratto collettivo nazionale di lavoro 26 luglio 1956, art. 10-*bis*.

Il presente accordo vale per la città di Merano e suo circondario.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO INTEGRATIVO 2 SETTEMBRE 1958 PER I LAVORANTI PANETTIERI DEL CIRCONDARIO DI MERANO

Addì 2 settembre 1958 in Bolzano presso l'Ufficio Provinciale del Lavoro e della Massima Occupazione, presenti:

Dott. *Ezio Gallo*, Vice Direttore dell'UFFICIO PROVINCIALE DEL LAVORO E M. O.;

Recla Serafino, Presidente ASSOCIAZIONE COMMERCIANTI DI MERANO E CIRCONDARIO, assistito dal rag. *Zadra Valerio*;

Pacchioni Achille e *Ruffini Enrico*, panificatori di Merano;

Garau Marco per la CAMERA CONFEDERALE DEL LAVORO DI Bolzano;

Manfrin Vittorio Segretario Provinciale SINDACATO PANETTIERI (C.G.I.L.);

Nigg Guglielmo, Larcher Livio, Hafner Goffredo, lavoranti panettieri di Merano;

con riferimento al verbale in data 29 luglio 1958 redatto in Bolzano presso l'Ufficio Provinciale del Lavoro e Massima Occupazione

si precisa

che per Merano e suo circondario si applica la riduzione del 4% di cui al Contratto integrativo 20 giugno 1956 e pertanto le nuove retribuzioni a quintalato sono le seguenti:

per il pane in pezzatura inferiore agli 80 gr L. 3.980

per il pane in pezzatura superiore agli 80 gr. L. 1.674

Dette tariffe non sono comprensive della maggiorazione per il lavoro notturno (dalle 2 alle 4) che rimane invariata in L. 160 al quintale per il pane piccolo e L. 60 al quintale per il pane superiore agli 80 gr.

Le prestazioni di lavoro notturno (dalle ore 22 alle 2, esclusi i lieviti) saranno retribuite a L. 100 all'ora oltre alla retribuzione stabilita per il quintalato.

Le retribuzioni a paga oraria dal 1 settembre 1958 sono le seguenti:

1ª cat	impastatori e infornatori	L. 290 —
2ª cat	operai qualificati	» 260 —
3ª cat	operai non ritenuti idonei in attesa del certificato di qualifica	» 225 —
Apprendisti terzo anno		» 150 —
Apprendisti secondo anno		» 110 —
Apprendisti primo anno		» 80 —

Il presente accordo fa parte integrante del verbale in data 29 luglio 1958 redatto in Bolzano presso l'Ufficio Provinciale del Lavoro e della Massima Occupazione ed avrà decorrenza dal 1 settembre 1958.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*
SULLO

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 355.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti dalle imprese artigiane della provincia di Genova.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art 87 comma quinto, della Costituzione.

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741 che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori.

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visti, per la provincia di Genova

— l'accordo collettivo 15 dicembre 1945, relativo allo adeguamento salariale per i dipendenti da aziende artigiane metalmeccaniche,

— l'accordo collettivo 15 dicembre 1945, relativo allo adeguamento salariale per i dipendenti da aziende artigiane ottoniere;

— l'accordo collettivo 31 dicembre 1945, e relativa tabella, per i lavoranti orafi e gioiellieri;

— l'accordo collettivo 1 gennaio 1946, relativo allo adeguamento salariale per i dipendenti da aziende artigiane di vetri, specchi e cristalli;

— l'accordo collettivo 9 gennaio 1946, e relativa tabella, per i lavoranti filigranisti:

— l'accordo collettivo 15 gennaio 1946, relativo allo adeguamento salariale per i dipendenti da aziende artigiane di fotografi:

— l'accordo collettivo 15 gennaio 1946, relativo allo adeguamento salariale per i dipendenti da aziende artigiane del marmo e della pietra;

— l'accordo collettivo 15 gennaio 1946, relativo allo adeguamento salariale per i dipendenti dalle aziende artigiane del legno ed affini:

tutti stipulati tra l'Associazione degli Artigiani e la Camera Confederale del Lavoro;

— l'accordo collettivo 15 gennaio 1946, relativo allo adeguamento salariale per i dipendenti da aziende artigiane edili, stipulato tra l'Associazione Artigiani e il Sindacato Lavoratori Edili:

— l'accordo collettivo 20 gennaio 1946, e relativa tabella, per i dipendenti da aziende artigiane di coloritori, verniciatori, decoratori ed affini, stipulato tra la Associazione Artigiani e la Camera Confederale del Lavoro;

— l'accordo collettivo 14 febbraio 1946, per i dipendenti dalle aziende artigiane di tappezzieri in carta, stipulato tra le medesime parti di cui al predetto accordo 20 gennaio 1946;

— l'accordo collettivo 4 marzo 1947 relativo all'adeguamento salariale per i dipendenti da aziende artigiane edili, stipulato tra l'Associazione Artigiani e il Sindacato Lavoratori Edili:

— l'accordo collettivo 20 marzo 1947, per il trasferimento della quota integrativa sulla paga base dei dipendenti da aziende artigiane tessili e dell'abbigliamento

— l'accordo collettivo 18 giugno 1947 per il settore dell'abbigliamento artigiano:

— l'accordo collettivo 14 luglio 1947, relativo ai nuovi minimi orari per l'apprendistato delle aziende artigiane tessili.

— l'accordo collettivo 14 luglio 1947, relativo ai nuovi minimi orari per l'apprendistato delle aziende artigiane dell'abbigliamento.

— l'accordo collettivo 1 gennaio 1948, per i dipendenti da aziende artigiane di attività varie (avorio, penne stilografiche, miniature, tartaruga, ecc.):

tutti stipulati tra l'Associazione Artigiani e la Camera Confederale del Lavoro.

— l'accordo collettivo 20 dicembre 1949, per le tariffe dei lavoranti cottimisti guantai dipendenti da imprese artigiane, stipulato tra la Associazione Artigiani e il Sindacato Abbigliamento:

— l'accordo collettivo 25 febbraio 1958, e relativa tabella, per la regolamentazione dell'indennità di contingenza ai dipendenti dalle imprese artigiane, stipulato tra l'Associazione Artigiani, la Libera Associazione Artigiani, l'Unione Artigiani, il Sindacato Artigiani della Liguria e la Camera Confederale del Lavoro C G.I.L., il Sindacato Provinciale C I.S.L., il Sindacato Provinciale U I.L.:

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 21 e 22 della provincia di Genova, in data 28 luglio 1960, degli accordi sopra indicati, depositati presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità:

Sentito il Consiglio dei Ministri:

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale.

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per le attività artigiane per le quali sono stati stipulati, per la provincia di Genova:

— l'accordo collettivo 15 dicembre 1945, relativo allo adeguamento salariale per i dipendenti da aziende artigiane metalmeccaniche:

— l'accordo collettivo 15 dicembre 1945, relativo allo adeguamento salariale per i dipendenti da aziende artigiane ottoniere;

— l'accordo collettivo 31 dicembre 1945, relativo ai lavoranti orafi e gioiellieri;

— l'accordo collettivo 1 gennaio 1946, relativo allo adeguamento salariale per i dipendenti da aziende artigiane di vetri, specchi e cristalli;

— l'accordo collettivo 9 gennaio 1946, relativo ai lavoranti filigranisti;

— l'accordo collettivo 15 gennaio 1946, relativo allo adeguamento salariale per i dipendenti da aziende artigiane di fotografi;

— l'accordo collettivo 15 gennaio 1946, relativo allo adeguamento salariale per i dipendenti da aziende artigiane del marmo e della pietra;

— l'accordo collettivo 15 gennaio 1946, relativo allo adeguamento salariale per i dipendenti dalle aziende artigiane del legno ed affini;

— l'accordo collettivo 15 gennaio 1946, relativo allo adeguamento salariale per i dipendenti da aziende artigiane edili;

— l'accordo collettivo 20 gennaio 1946, relativo ai dipendenti da aziende artigiane di coloritori, verniciatori, decoratori ed affini;

— l'accordo collettivo 14 febbraio 1946, relativo ai dipendenti dalle aziende artigiane di tappezzieri in carta;

— l'accordo collettivo 4 marzo 1947, relativo all'adeguamento salariale per i dipendenti da aziende artigiane edili;

— l'accordo collettivo 20 marzo 1947, relativo al trasferimento della quota integrativa sulla paga base dei dipendenti da aziende artigiane tessili e dell'abbigliamento

— l'accordo collettivo 18 giugno 1947, relativo al settore dell'abbigliamento artigiano;

— l'accordo collettivo 14 luglio 1947, relativo ai minimi orari per l'apprendistato delle aziende artigiane tessili;

— l'accordo collettivo 14 luglio 1947, relativo ai nuovi minimi orari per l'apprendistato delle aziende artigiane dell'abbigliamento;

— l'accordo collettivo 1 gennaio 1948, relativo ai dipendenti da aziende artigiane di attività varie (avorio, penne stilografiche, miniature, tartaruga, ecc.);

— l'accordo collettivo 20 dicembre 1949, relativo alle tariffe dei lavoranti cottimisti guantai dipendenti da imprese artigiane;

— l'accordo collettivo 25 febbraio 1958, relativo alla regolamentazione dell'indennità di contingenza ai dipendenti dalle imprese artigiane;

sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole degli accordi anzidetti, annessi al presente decreto purchè compatibili, per quanto riguarda le attività artigiane per le quali sono stati stipulati appositi contratti collettivi nazionali, con quelle concernenti la relativa disciplina nazionale di categoria.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i lavoratori dipendenti dalle imprese artigiane esercenti le attività indicate negli accordi di cui al primo comma, della provincia di Genova.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 2 gennaio 1962

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli:* BOSCO
Registrato alla Corte dei conti, addì 18 maggio 1962
Atti del Governo, registro n. 147, foglio n. 26. — VILLA

ACCORDO COLLETTIVO 15 DICEMBRE 1945 PER L'ADEGUAMENTO SALARIALE PER I DIPENDENTI DA AZIENDE ARTIGIANE METALMECCANICHE DELLA PROVINCIA DI GENOVA

In Genova, addì 15 dicembre 1945

tra

la CAMERA CONFEDERALE DEL LAVORO della Provincia di Genova, rappresentata dal sig. *Malagoli Amedeo*

e

l'ASSOCIAZIONE ARTIGIANI della Provincia di Genova, rappresentata dal suo Presidente *Giovanni Dessanti*, dal Presidente della Categoria « Ferro e Metalli » *Luigi Scarsi*, assistiti dal Segretario avv. *Camillo De Angelis*;

si è addivenuti al seguente aggiornamento del contratto dei dipendenti da aziende artigiane di « Metalmeccanici » della Provincia di Genova.

1) *Paghe orarie* (per ogni ora di lavoro)

Al personale femminile la paga base e la contingenza verranno ridotte del 30 %.

	operaio specializzato	operaio qualificato	aiutante operaio (18-20 anni
Paga base	21 —	19 —	15 —
Ind. contingenza	12,50	12,50	11,25
Ind. famiglia	2,50	2,50	2,50
Ind. integrazione	3,75	3,75	3,75
	39,75	37,75	32 —

APPRENDISTI

Al personale femminile la paga base e la contingenza verranno ridotte del 10 %.

	dai 14 ai 16 anni	Dai 16 ai 18 anni			
		1° semestre	2° semestre	3° semestre	4° semestre
Paga base	libera contrattazione	libera contrattazione se 1ª assunzione	9 —	10 —	11 —
Indennità contingenza			7 —	7,50	8,50
Indennità integrazione.			2 —	2,50	2,50
TOTALE paga oraria			18 —	20 —	22 —

2) *Indennità mensa*

A tutti i lavoratori sarà inoltre corrisposta una indennità di mensa in ragione di L. 8 giornaliere da corrispondersi nei soli giorni lavorativi.

3) *Migliori condizioni*

Le migliori condizioni di fatto restano acquisite al lavoratore, unitamente a quanto potrà essere concordato a carattere generale.

Per quanto non previsto restano ferme le norme contrattuali in vigore per la Categoria, purchè non in contrasto con gli aggiornamenti di cui al presente accordo.

4) *Ferie*

Ogni lavoratore avrà diritto al godimento di giorni sei di ferie al compimento di un anno di anzianità.

Per anzianità inferiori a 12 mesi verranno corrisposti i dodicesimi.

Il periodo feriale sarà retribuito computando la paga globale, detratte le indennità di famiglia e di mensa.

5) *Giorni festivi*

Sono riconosciuti giorni festivi: 1° maggio 15 agosto 25 aprile e 24 giugno.

6) *Indennità licenziamento*

In caso di licenziamento da parte del datore di lavoro, al lavoratore dovranno essere corrisposte le seguenti indennità:

a) per il primo anno — ore 8 di paga base;

b) per gli anni dal 2° al 4° — ore 16 di paga base per ogni anno.

c) per gli anni dal 5° al 15° — ore 24 di paga base per ogni anno;

d) per gli anni successivi — ore 32 di paga base per ogni anno,

e ciò sino al 16 luglio 1945: da tale data si computerà pure il 50 % dell'indennità di contingenza.

Per i periodi inferiori ad un anno, si corrispondono i dodicesimi.

7) *Decorrenza*

Il presente accordo di aggiornamento, che si estende a tutta la Provincia, va in vigore col 15 dicembre 1945 ed avrà termine il 30 giugno 1946. Sarà tacitamente prorogato al 31 dicembre 1946 se una delle parti non lo avrà tempestivamente, e cioè un mese prima della scadenza disdettato.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO 15 DICEMBRE 1945 PER L'ADEGUAMENTO SALARIALE PER I DIPENDENTI DA AZIENDE ARTIGIANE OTTONIERE DELLA PROVINCIA DI GENOVA

In Genova, addì 15 dicembre 1945

tra

la CAMERA CONFEDERALE DEL LAVORO della Provincia di Genova, rappresentata dai sigg.: *Malagoli Amedeo* e dalla Commissione Operaia dai sigg. *De Lucchi Dario; Risso Michele* e *Schanu Giovanni*

e

l'ASSOCIAZIONE ARTIGIANI della Provincia di Genova, rappresentata dal suo Presidente *Giovanni Dessanti*, dal Presidente della Categoria « Ferro e Metalli » *Scarsi Luigi* e dai rappresentanti il Mestiere « Ottonieri » sigg. *Turci Paride, Turci Luigi, Davi Nino, Lagustena Nino, Bellosta Bartolomeo, Machiavello G.B.*; assistiti dal Segretario avv. *Camillo De Angelis*:

si è addivenuti al seguente aggiornamento del contratto dei dipendenti da aziende artigiane di « ottonieri » della Provincia di Genova.

1) *Paghe orarie* (per ogni ora di lavoro).

	operaio special.	operaio qualif.	aiutante operaio (18-20 a.)
Paga base	21 —	19 —	15 —
Ind. contingenza	12,50	12,50	11,25
Ind. famiglia	2,50	2,50	2,50
Ind. integrazione	3,75	3,75	3,25
	39,75	37,75	32 —

APPRENDISTI

	dai 14 ai 16 a.	dai 16 ai 18 anni			
		1° semestre	2° sem.	3° sem.	4° sem.
Paga base	libera contrattazione	libera contrattazione se 1ª assun.	9 —	10 —	11 —
Ind. contingenza			7 —	7,50	8,50
Ind. integrazione			2 —	2,50	2,50
TOTALE paga oraria			18 —	20 —	22 —

2) *Indennità mensa*

A tutti i lavoratori sarà inoltre corrisposta una indennità di mensa in ragione di L. 8 giornaliere da corrispondersi nei soli giorni lavorativi.

3) *Ferie*

Ogni lavoratore avrà diritto al godimento di giorni sei di ferie al compimento del primo anno di anzianità. Per anzianità inferiori a 12 mesi verranno corrisposti i dodicesimi.

Il periodo feriale sarà retribuito computando la paga globale, detratte le indennità di famiglia e di mensa.

4) *Giorni festivi*

Sono riconosciuti giorni festivi: 1° maggio, 15 agosto, 25 aprile, 24 giugno.

5) *Indennità licenziamento*

In caso di licenziamento da parte del datore di lavoro, al lavoratore dovranno essere corrisposte le seguenti indennità:

a) per il 1° anno: ore 8 di paga base;

b) per gli anni dal 2° al 4°: ore 16 di paga base;

c) per gli anni dal 5° al 15°: ore 24 di paga base;

d) per gli anni successivi: ore 32 di paga base, e ciò sino al 16 luglio 1945: da tale data si computerà pure il 50 % dell'indennità di contingenza.

Per i periodi inferiori ad un anno si corrisponderanno i dodicesimi.

6) *Decorrenza*

Il presente accordo di aggiornamento, che si estende a tutta la Provincia, va in vigore col 15 dicembre 1945 ed avrà termine il 30 giugno 1946.

Sarà tacitamente prorogato al 31 dicembre 1946 se una delle parti non lo avrà tempestivamente, e cioè un mese prima della scadenza, disdettato.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO 31 DICEMBRE 1945 PER L'AGGIORNAMENTO DEL CONTRATTO COLLETTIVO DEI LAVORANTI ORAFI E GIOIELLIERI ARTIGIANI

In Genova, addì 31 dicembre 1945,

tra

la CAMERA CONFEDERALE DEL LAVORO di Genova

e

l'ASSOCIAZIONE ARTIGIANI della Provincia di Genova; si è addivenuti al seguente aggiornamento del contratto collettivo dei lavoranti orafi e gioiellieri.

1) *Paga oraria*

UOMINI

Operai specializzati e progettisti	L.	35
Operai qualificati	»	30
Operai aiutanti ed ausiliari	»	22
Apprendisti dai 16 ai 18 anni (per i primi sei mesi è ammessa la libera contrattazione)	»	9
Apprendisti dai 14 ai 16 anni (per i primi dodici mesi è ammessa la libera contrattazione)	»	4

DONNE

Operaie specializzate comprese le pulitrici	L.	18
Operaie qualificate	»	14
Operaie aiutanti ed ausiliarie	»	11
Apprendiste dai 16 ai 18 anni (per i primi sei mesi è ammessa la libera contrattazione)	»	8
Apprendiste dai 14 ai 16 anni (per i primi dodici mesi è ammessa la libera contrattazione)	»	4

2) *Indennità di contingenza*

Sarà corrisposta nelle seguenti misure:

L. 100 giornaliere a tutti i dipendenti superiori ai 18 anni e

L. 70 per gli apprendisti sotto i 18 anni che abbiano superato il periodo di paga a libera contrattazione.

Detta contingenza in virtù dell'accordo generale Roma-Milano del 6 dicembre 1945 è suscettibile di variazioni trimestrali che saranno emanate dalla Commissione Paritetica appositamente nominata.

I trimestri sono suddivisi come segue: 1° gennaio 1° aprile 1° luglio 1° ottobre.

3) *Indennità di famiglia*

La indennità di famiglia sostituisce l'indennità di guerra e verrà corrisposta a tutti i capi famiglia in ragione di L. 20 giornaliere.

Per capo famiglia è riconosciuto colui che usufruisce degli assegni familiari.

4) *Indennità di mensa*

A tutti i lavoratori sarà corrisposta una indennità di mensa in ragione di L. 8 giornaliere, da corrispondersi solo nei giorni lavorativi.

5) *Indennità di ferri e tuta*

E' riconosciuta una indennità di ferri e tute da corrispondersi giornalmente ad ogni lavoratore in ragione di L. 4 ad eccezione degli apprendisti.

6) *Condizioni migliori*

Le migliori condizioni di fatto o comunque contemplate in accordi precedenti restano acquisite.

Tutti i lavoratori che superino i minimi di paga previsti dal presente accordo, avranno diritto ad un aumento minimo del 15 % da computarsi sopra la paga base.

Pure acquisite saranno le migliori condizioni che possono essere concordate a carattere generale.

7) *Lavoro straordinario*

Il lavoro straordinario verrà compensato come segue:

Le prime due ore eccedenti le normali col 25 %. Nei giorni festivi col 50 %. Il lavoro notturno col 100 %

Dette maggiorazioni saranno computate a paga globale come da unita tabella.

Per lavoro notturno si intendono le ore che vanno dalle 21 alle 5.

8) *Ferie*

Ogni lavoratore dal 1° al 2° anno di anzianità presso la stessa Ditta, avrà diritto al godimento di giorni sei di ferie; al compimento del 3° anno e successivi, a giorni 12. Per anzianità inferiori ai 12 mesi, saranno corrisposti i dodicesimi.

Il periodo di ferie sarà pagato con la stessa retribuzione dei giorni lavorativi, esclusa l'indennità di famiglia e di mensa.

9) *Giorni festivi*

Sono riconosciuti giorni festivi: 1° dicembre (S. Eligio), 15 agosto, 1° maggio, ed il 25 dicembre con retribuzione come nei giorni lavorativi, esclusa l'indennità di mensa.

10) *Categorie di mestiere*

Le Categorie saranno ratificate di comune accordo con le competenti Organizzazioni Sindacali.

11) *Licenziamento Dimissioni*

In caso di licenziamento da parte del datore di lavoro dovrà essere liquidata al lavoratore una indennità pari a:

a) da un anno compiuto: due giornate all'anno:

b) da cinque anni compiuti: quattro giornate all'anno.

indennità da computarsi sulla paga base oltre al 50 % di tutte le indennità, ad eccezione dell'indennità di mensa.

12) *Decorrenza*

Il presente accordo di aggiornamento, che si estende a tutta la Provincia, va in vigore dal 1° gennaio 1946, ed avrà la durata di mesi sei con scadenza al 30 giugno 1946. Sarà tacitamente prorogato al 31 dicembre 1946 se una delle due parti non avrà tempestivamente, e cioè un mese prima della scadenza, denunciato il contratto per uno eventuale aggiornamento.

A maggiore precisazione si allega tabella dimostrativa che comprende gli elementi costitutivi delle varie retribuzioni.

	Paga base ora	Indennità contingenza	Indennità famiglia	Indennità ferri	Totale paga globale oraria	Per 8 ore	Per 48 ore	Per 26 gg. lavorative
Uomini								
Operai specializzati e progettisti	35	12,50	2,50	0,50	50,50	404	2.424	10.504
Operai qualificati	30	12,50	2,50	0,50	45,20	364	2.184	9.464
Operaio aiutante ed ausiliari	22	12,50	2,50	0,50	37,50	300	1.800	7.800
Apprendisti dai 16 ai 18 anni	9	8,75	—	—	17,75	142	852	3.692
Apprendisti dai 14 ai 16 anni	4	8,75	—	—	12,75	102	612	2.652
Donne								
Operaie specializzate compr. pulitr	18	12,50	2,50	0,50	33,50	268	1.608	6.968
Operaie qualificate	14	12,50	2,50	0,50	29,50	236	1.416	6.136
Aiutanti ed ausiliarie	11	12,50	2,50	0,50	26,50	212	1.272	5.512
Apprendiste dai 16 ai 18 anni	8	8,75	—	—	16,75	134	804	3.484
Apprendiste dai 14 ai 16 anni	4	8,75	—	—	12,75	102	612	2.652

Nella presente tabella non è compresa l'indennità di mensa che sarà corrisposta separatamente.

Visti l'accordo e la tabella che precedono,
il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO 1 GENNAIO 1946 PER L'ADEGUAMENTO SALARIALE PER I DIPENDENTI DA AZIENDE ARTIGIANE DI VETRI-SPECCHI-CRISTALLI DELLA PROVINCIA DI GENOVA

In Genova, addì 1° gennaio 1946,

tra

la CAMERA CONFEDERALE DEL LAVORO della Provincia di Genova, rappresentata dal sig. *Malagoli Amedeo*, dal Segretario di Categoria dei prestatori d'opera sig. *Garavaglia Antonio* e dai sigg. *Bonzini Riccardo* e *Cabassi Amilcare*

e

l'ASSOCIAZIONE ARTIGIANI della Provincia di Genova rappresentata dal suo Presidente *Giovanni Dessanti*, dal Presidente della Categoria *Casini Enrico*, dagli artigiani sigg. *Ceccaldi, Duero Francesco, Brunetti Giulio* e *Gazzo Ettore*, assistiti dal Segretario dell'Associazione avv. *Camillo De Angelis*;

si è addivenuti al seguente aggiornamento salariale del contratto per i dipendenti da aziende artigiane di vetri, specchi e cristalli della Provincia di Genova.

1) *Paghe orarie* (per ogni ora di effettiva prestazione lavorativa).

OPERAI SPECIALIZZATI

Molatori di 1ª categoria	L.	32 —
Molatori di 2ª categoria	»	30 —
Molatori di 3ª categoria	»	28 —
Argentatori a banco con ricetta propria	»	29 —
Argentatori a macchina con ricetta della Ditta e vers. liquido	»	25 —
Decoratori di di 1ª categoria	»	29 —
Decoratori di 2ª categoria	»	26 —
Tagliatori ed applicatori di 1ª categoria	»	29 —
Tagliatori ed applicatori di 2ª categoria	»	27 —
Legatori di 1ª categoria	»	27 —
Legatori di 2ª categoria	»	25 —
Satinatori all'acido di 1ª categoria	»	27 —

OPERAI QUALIFICATI

Pulitori di 1ª categoria	L.	24 —
Pulitori di 2ª categoria	»	22 —
Decoratori di 3ª categoria	»	22 —
Tagliatori di cristallo di 2ª categoria	»	26.50
Tagliatori ed applicatori di 2ª categoria	»	24 —
Tagliatori ed applicatori di 3ª categoria	»	23 —
Applicatori di 1ª categoria	»	24 —
Applicatori di 2ª categoria	»	22 —

MANOVALI SPECIALIZZATI

Smerigliatori	L.	21 —

MANOVALI

Manovali comuni	L.	17 —

Alle suddette paghe si debbono aggiungere per ogni ora lavorativa:

L. 12,50 per indennità di contingenza
L. 3,75 per indennità di integrazione
L. 2,50 per indennita di famiglia.

GARZONI

Dai 14 ai 16 anni libera contrattazione col datore di lavoro

Dai 16 ai 17 anni

1° *semestre*: libera contrattazione se in prima assunzione

2° *semestre*:

Paga base	L.	11 —
Indennità conting.	»	8.50
	L.	19.50

Dai 17 ai 18 anni:

Paga base	L.	13 —
Indennità contingenza	»	8.50
Indennità integrazione	»	1.50
	L.	23,50

DECORRENZA

Il presente accordo ha decorrenza col 1° gennaio 1946 e rimarrà in vigore sino alla stipulazione di un nuovo accordo.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO 9 GENNAIO 1946 PER L'AGGIORNAMENTO DEL CONTRATTO COLLETTIVO DEI LAVORANTI FILIGRANISTI DELLA PROVINCIA DI GENOVA

In Genova, addì 9 gennaio 1946,

tra

la CAMERA CONFEDERALE DEL LAVORO

e

l'ASSOCIAZIONE ARTIGIANI della Provincia di Genova,

si è addivenuti al seguente aggiornamento.

1) *Paga oraria*

Operaie specialiste (operaie che su modello o su disegno compiono a perfezione lavori di scaffatura, saldatura, rifinitura)	L. 15 —
Operaie qualificate (operaie che compiono lavori o di scaffatura o di riempitura o di rifinitura)	» 12 —
Aiutanti (che compiono qualsiasi lavoro di trafilatura, torcitura, ricucitura, fonditura, stampatura a macchina ed imbiancatura)	» 10,50
Apprendiste dai 16 ai 18 anni (per i primi cinque mesi è ammessa la libera contrattazione)	» 6 —
Apprendiste dai 14 ai 16 anni (per i primi dieci mesi è ammessa la libera contrattazione)	» 4 —

Per i lavoratori che abbiano personale maschile, la paga oraria per gli specialisti, i qualificati e gli aiutanti subirà un aumento del 100 %, rimanendo invariate le altre competenze.

2) *Indennità di contingenza*

Sarà corrisposta nelle seguenti misure:

L. 100 giornaliere a tutti i dipendenti superiori ai 18 anni;

L. 60 giornaliere per gli apprendisti dai 16 ai 18 anni che abbiano superato il periodo di paga a libera contrattazione;

L. 50 giornaliere per gli apprendisti dai 14 ai 16 anni che abbiano superato il periodo di paga a libera contrattazione.

Detta contingenza, in virtù dell'accordo generale Roma-Milano del 6-12-1945 è suscettibile di variazioni trimestrali che saranno emanate dalla Commissione Paritetica, appositamente nominata.

I trimestri sono suddivisi come segue: 1° gennaio, 1° aprile, 1° luglio, 1° ottobre.

3) *Indennità di famiglia*

L'indennità di famiglia sostituisce l'indennità di guerra e verrà corrisposta a tutti i capi famiglia in ragione di L. 20 giornaliere.

Per capo famiglia è riconosciuto colui che usufruisce degli assegni familiari.

4) *Indennità di mensa*

A tutti i lavoratori sarà corrisposta una indennità di mensa in ragione di L. 8 giornaliere, da corrispondersi solo nei giorni lavorativi.

5) *Condizioni migliori*

Le migliori condizioni di fatto o comunque contemplate in accordi precedenti restano acquisite.

Tutti i lavoratori che superano i minimi di paga previsti dal presente accordo avranno diritto ad un emolumento minimo del 10% da computarsi sopra la paga base.

Pure acquisite saranno le migliori condizioni che possono essere concordate a carattere generale.

6) *Lavoro straordinario*

Il lavoro straordinario verrà compensato come segue:

le prime due ore eccedenti le normali	col 25%
nei giorni festivi	» 50%
lavoro notturno	» 100%

Dette maggiorazioni saranno computate sulla paga globale, escluse le indennità di famiglia e di mensa.

Per lavoro notturno si intendono le ore che vanno dalle 21 alle 5.

7) *Ferie*

Ogni lavoratore dal 1° al 2° anno di anzianità presso la stessa ditta, avrà diritto al godimento di giorni sei di ferie; al compimento del 3° anno e successivi a giorni 8. Per anzianità inferiori ai 12 mesi saranno corrisposti i dodicesimi.

Il periodo di ferie sarà pagato con la stessa retribuzione dei giorni lavorativi, escluse le indennità di famiglia e di mensa.

8) *Giorni festivi*

Sono riconosciuti giorni festivi: 1° gennaio, 1° maggio, 15 agosto e 25 dicembre, con retribuzione come nei giorni lavorativi, esclusa l'indennità di mensa.

9) *Categorie di mestiere*

Le categorie saranno ratificate di comune accordo con le competenti Organizzazioni Sindacali.

10) *Licenziamento Dimissioni*

In caso di licenziamento da parte del datore di lavoro dovrà essere liquidata al lavoratore una indennità pari a due giornate all'anno da computarsi sulla paga base — con esclusione dell'indennità di contingenza e di tutte le altre indennità — sino al 31 dicembre 1945; dal 1° gennaio 1946 la liquidazione si effettuerà sulla paga globale di fatto, detratta l'indennità di mensa, ma esclusivamente per l'anzianità che si maturerà da tale data, e non anche per quella maturata precedentemente.

11) *Decorrenza*

Il presente accordo di aggiornamento, che si estende a tutta la Provincia e che forma parte integrante e modificativa del contratto 1° dicembre 1938 (F.A.L. n. 63 del 1° febbraio 1939) al quale si riferisce, va in vigore dal 1° gennaio 1946 ed avrà la durata di mesi sei, con scadenza al 30 giugno 1946. Sarà tacitamente prorogato al 31 dicembre 1946 se una delle parti non avrà tempestivamente, e cioè un mese prima della scadenza, denunciato il contratto per un eventuale aggiornamento.

A maggiore precisazione si allega tabella dimostrativa che comprende gli elementi costitutivi delle varie retribuzioni, da ragguagliarsi ad ora e da corrispondersi per le sole ore di effettiva prestazione lavorativa, ad eccezione dei casi esplicitamente previsti dal presente accordo.

TABELLA

	Paga base	Indennità contingenza	Indennità famigliare	Totale paga globale oraria	Per 8 ore	Per 48 ore	Per 26 giornate lavorative
Operaie specialiste	15 —	12,50	2,50	30 —	240	1.440	6.240
Operaie qualificate	12 —	12,50	2,50	27 —	216	1.296	5.616
Aiutanti	10,50	12,50	2,50	25,50	204	1.224	5.304
Apprendiste dai 16 ai 18 anni	6 —	7,50	—	13,50	108	648	2.808
Apprendiste dai 14 ai 16 anni	4 —	6,25	—	10,25	82	492	2.132

Nella tabella presente non è compresa l'indennità di mensa che sarà corrisposta separatamente.

Visti, l'accordo e la tabella che precedono,
il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO 15 GENNAIO 1946 PER L'ADEGUAMENTO SALARIALE PER I DIPENDENTI DA AZIENDE ARTIGIANE DI FOTOGRAFI DELLA PROVINCIA DI GENOVA

In Genova, addì 15 gennaio 1946,

tra

la Camera Confederale del Lavoro della Provincia di Genova, rappresentata dai signori *Malagoli Amedeo*

e

l'Associazione Artigiani della Provincia di Genova, rappresentata dal suo Presidente *Giovanni Dessanti*, dagli artigiani *Gola Valentino*, *Cresta Erminio*, *Campana cav. Umberto*, *Metvan Dario*, *Peirè Giuseppe*, *Todescato Giuseppe* assistiti dal Segretario avv. Camillo De Angelis,

si è addivenuti al seguente aggiornamento del contratto dei dipendenti da aziende artigiane di « fotografi » della Provincia di Genova

1) *Categorie*

1ª *Categoria*: appartengono alla prima Categoria coloro i quali eseguono, senza alcuna guida o direzione, tutti i lavori inerenti alla fotografia nel laboratorio in cui prestano la loro opera.

2ª *Categoria*: appartengono alla seconda categoria coloro i quali eseguono tutti i lavori inerenti alla fotografia nel laboratorio in cui prestano la loro opera, sotto la guida dell'artigiano fotografo o del collaboratore.

3ª *Categoria*: appartengono alla terza Categoria gli operai che abbiano superato il periodo di apprendistato.

Le Categorie in contestazione saranno ratificate di comune accordo tra le Organizzazioni competenti.

2) PAGHE ORARIE (per ogni ora di lavoro)

Uomini e Donne	1ª Cat.	2ª Cat.	3ª Cat.
Paga base	21 —	19 —	17 —
Indennità contingenza	12,50	12,50	12,50
Indennità integrazione	3,75	3,75	3,75
Indennità famiglia	2,50	2,50	2,50
Totale paga oraria	39,75	37,75	75

APPRENDISTI

	dai 14 ai 16 anni	dal 16 ai 18 anni			
		1° semestre	2° semestre	3° semestre	4° semestre
Paga base	libera contrattazione	libera contrattazione se 1ª assunzione	9 —	10 —	11 —
Indennità contingenza			7 —	7,50	8,50
Indennità integrazione			2 —	2,50	2,50
Totale paga oraria			18 —	20 —	22 —

3) *Indennità di mensa*

Inoltre ad ogni lavorante verrà corrisposta una indennità di mensa in ragione di L. 8 da corrispondersi per ogni giorno lavorativo.

4) *Assegni familiari*

Agli aventi diritto saranno corrisposti gli assegni familiari nei modi prescritti dalla legge

5) *Indennità contingenza*

L'indennità di contingenza di cui alla tabella paga, in virtù dell'accordo generale Roma-Milano del 6 dicembre 1945 è suscettibile di variazioni trimestrali che saranno emanate dalla Commissione Paritetica appositamente nominata.

I trimestri sono suddivisi come segue: 1° gennaio, 1° aprile, 1° luglio, 1° ottobre.

6) *Condizioni migliori*

Le migliori condizioni di fatto o comunque contemplate in accordi precedenti, restano acquisite al lavoratore.

Pure acquisite saranno le migliori condizioni che possono essere emanate a carattere generale.

I lavoratori che raggiungeranno o superino i minimi di paga previsti dal presente accordo, avranno diritto ad un aumento del 5% sopra la paga base.

7) *Ferie e festività*

Il lavoratore che abbia compiuto un anno di anzianità presso la stessa Ditta avrà diritto al godimento di otto giornate di ferie.

Per i periodi inferiori ad un anno saranno corrisposti i dodicesimi.

Sono considerati giorni festivi 1° maggio, 25 aprile, 15 agosto, 25 dicembre.

Il periodo di ferie e le festività saranno retribuite a paga globale, esclusa l'indennità di famiglia e di mensa.

8) *Licenziamenti*

In caso di licenziamento da parte del datore di lavoro, oltre al preavviso di 48 ore come previsto dalle norme vigenti, sarà corrisposta al lavoratore la seguente indennità:

a) da un anno a quattro anni compiuti due giornate per ogni anno;

b) da 5 anni ed oltre 4 giornate per ogni anno, e ciò sino al 16 luglio 1945; da tale data si computerà pure il 50% dell'indennità di contingenza.

Per i periodi inferiori ad un anno si corrisponderanno i dodicesimi.

9) *Decorrenza*

Il presente accordo di aggiornamento, che si estende a tutta la Provincia e che forma parte integrale e modificativa dei precedenti contratti, va in vigore dal 1° gennaio 1946 ed avrà la durata di mesi sei. Sarà tacitamente prorogato per eguale periodo se una delle due parti non lo denuncerà un mese prima della sua scadenza.

Per quanto non contemplato restano ferme le norme contrattuali in vigore per la Categoria, purchè non in contrasto con gli aggiornamenti di cui al presente accordo.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO 15 GENNAIO 1946 PER L'ADEGUAMENTO SALARIALE PER I DIPENDENTI DA AZIENDE ARTIGIANE DEL MARMO E DELLA PIETRA DELLA PROVINCIA DI GENOVA

In Genova, addì 15 gennaio 1946.

tra

la CAMERA CONFEDERALE DEL LAVORO della Provincia di Genova, rappresentata dai signori *Malagoli Amedeo* e *Cerri Carlo*

e

l'ASSOCIAZIONE ARTIGIANI della Provincia di Genova, rappresentata dal suo Presidente sig. *Giovanni Dessanti,* dal vice presidente sig. *Di Marco Emanuele* e dai signori *Scala G. B.*, *Ceccarelli Gino, Rapallino Giuseppe, Becchi Stefano, Valdevit Giacomo,* assistiti dal Segretario avv. *Camillo De Angelis,*

si è addivenuti al seguente accordo da valere per i dipendenti da aziende artigiane inquadrate nella Categoria « Marmo e Pietra ».

1) *Paghe orarie* (per ogni ora di lavoro):

	operaio specializzato	operaio qualificato	aiuto operaio
Paga base	21 —	19 —	17,90
Ind. contingenza	12,50	12,50	12,50
Ind. integrazione	3,75	3,75	3,75
Ind. famiglia	2,50	2,50	2,50
	39,75	37,75	36,65

APPRENDISTI

	dai 14 al 16 anni	Dai 16 ai 18 anni			
		1° semestre	2° semestre	3° semestre	4° semestre
Paga base	libera contrattazione	libera contrattazione se 1ª assunzione	9 —	10 —	11 —
Indennità contingenza			7 —	7,50	8,50
Indennità integrazione			2 —	2,50	2,50
TOTALE paga oraria			18 —	20 —	22 —

2) *Indennità mensa*

A tutti i lavoratori sarà inoltre corrisposta una indennità di mensa in ragione di L. 8 giornaliere da corrispondersi nei soli giorni lavorativi.

3) *Ferie*

Ogni lavoratore avrà diritto al godimento di giorni sei di ferie al compimento del primo anno di anzianità. Per anzianità inferiori ai 12 mesi verranno corrisposti i dodicesimi.

Il periodo feriale sarà retribuito computando la paga globale, detratte le indennità di famiglia e di mensa.

4) *Giorni festivi*

Sono riconosciuti giorni festivi: 1° gennaio, 25 aprile, 1° maggio, 4 novembre, con retribuzione come nei giorni lavorativi, esclusa l'indennità di mensa.

5) *Indennità di licenziamento*

In caso di licenziamento da parte del datore di lavoro o di dimissioni, con regolare preavviso di sei giorni, al lavoratore dovrà essere corrisposta una indennità pari a due giorni per ogni anno di prestato servizio, da computarsi sulla paga base fino al 16 luglio 1945; da tale data si computerà pure il 50% dell'indennità di contingenza.

Per i periodi inferiori ad un anno si corrisponderanno i dodicesimi.

6) *Lavoro straordinario*

Il lavoro straordinario verrà compensato nel modo seguente:

ore straordinarie feriali	25%
ore festive e notturne	75%

7) *Decorrenza*

Il presente accordo, che si estende a tutta la Provincia, va in vigore col 1° gennaio 1946 ed avrà termine il 30 giugno 1946. Sarà tacitamente prorogato di sei mesi, se una delle parti non lo avrà tempestivamente, e cioè un mese prima della sua scadenza, disdettato.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO 15 GENNAIO 1946 PER L'ADEGUAMENTO SALARIALE PER I DIPENDENTI DALLE AZIENDE ARTIGIANE DEL LEGNO ED AFFINI DELLA PROVINCIA DI GENOVA

In Genova, addì 15 gennaio 1946,

tra

la CAMERA CONFEDERALE DEL LAVORO della Provincia di Genova, rappresentata dai signori *Acquarone Angelo*, *Bianchi Aliprando*, *Garrone Agostino*

e

l'ASSOCIAZIONE ARTIGIANI della Provincia di Genova, rappresentata dal suo Presidente *Giovanni Dessanti*, dal Presidente della Categoria « Legno » *Carlo Pestarino*, dal Presidente della Categoria « Tappezzieri » *Gaetano Pittaluga* e dagli artigiani *Di Cristina Giovanni* e *Morando Aldo*, *nonchè* dal Vice Presidente *Di Marco Emanuele*, assistiti dal Segretario avvocato *Camillo De Angelis*,

si è addivenuti al seguente aggiornamento salariale da valere per i dipendenti dalle aziende artigiane del « Legno ed affini »:

Paghe orarie (per ogni ora di lavoro):

UOMINI

	Paga base	Indennità contingenza	Indennità integrativa	Indennità familiare	Totale paga oraria
Operaio specializzato	21 —	12,50	3,75	2,50	39,75
Operaio qualificato	19 —	12,50	3,75	2,50	37,75
Manovale specializzato	17,90	12,50	3,75	2,50	36,65
Manovale comune	16,50	12,50	3,75	2,50	35,25
Aiutante operaio (18-20 anni)					
1° semestre	9,60	11,25	3,38	2,50	26,73
2° »	11,95	11,25	3,38	2,50	29,08
3° »	14,30	11,25	3,38	2,50	31,43
4° »	16,65	11,25	3,38	2,50	33,78

APPRENDISTATO

Apprendisti dai 14 ai 16 anni — libera contrattazione con il datore di lavoro.

Apprendisti dai 16 ai 18 anni

1° *semestre* — Libera contrattazione se in prima assunzione:

2° *semestre*

Paga base	L. 5,40
Indenn. contingenza	» 9,38
Indenn. integraz.	» 2,81
	L. 17,59

3° *semestre*

Paga base	L. 7,70
Indenn. contingenza	» 9,38
Indenn. integraz.	» 2,81
	L. 19,89

4° *semestre*

Paga base	L. 10,40
Indenn. contingenza	» 9,38
Indenn. integraz.	» 2,81
	L. 22,59

DONNE

	Paga base	Indennità contingenza	Indennità integrativa	Indennità familiare	Totale paga oraria
Operaie 1ª categoria	11,37	10,87	3,26	2,50	28 —
Operaie 2ª categoria	10,37	10,87	3,26	2,50	27 —
Operaie 3ª categoria	9,37	10,87	3,26	2,50	26 —

APPRENDISTATO

Apprendiste dai 14 ai 16 anni

1° *semestre*: libera contrattazione

2°. 3°. 4° semestre salvo le migliori condizioni

Paga base oraria	L.	2,26
Indenn. conting.	»	7,88
Indenn. integraz.	»	2,36
	L.	12,50

Apprendiste dai 16 ai 18 anni:

1° *semestre* — Libera contrattazione se di prima assunzione:

2° e 3° *semestre*

Paga base oraria	L.	3,26
Indenn. conting.	»	7,88
Indenn. integraz.	»	2,36
	L.	13,50

4° *semestre*

Paga base oraria	L.	4,76
Indenn. conting.	»	7,88
Indenn. integraz.	»	2,36
	L.	15 —

INDENNITA' MENSA

Rimane ferma l'indennità di mensa di L. 8 giornaliere che non è compresa nelle suddette paghe.

INDENNITA' CONTINGENZA

Nel concordato è pure stabilito che l'indennità di contingenza varierà nel tempo in proporzione alle variazioni degli indici del costo della vita.

Sarà costituita una Commissione Paritetica che si varrà della collaborazione di esperti scelti dalle parti. L'indennità verrà variata di tre in tre mesi a partire dal 1° gennaio ed il primo adeguamento sarà fatto rispetto agli indici dal 1° ottobre al 31 dicembre.

Per ogni punto indice è stato fissato un coefficiente per le variazioni nel modo seguente:

L. 2 per gli uomini superiori ai 18 anni:

L. 1,75 per le donne superiori ai 18 anni e uomini e donne inferiori ai 18 anni.

INDENNITA' FERRI

A tutti gli operai ebanisti, falegnami e carpentieri che prestano la loro opera con i ferri di loro proprietà, è riconosciuta una indennità giornaliera di L. 5,50 al giorno da pagarsi oltre tutti gli emolumenti stabiliti dal presente accordo.

DECORRENZA

Il presente accordo di aggiornamento, che si estende a tutta la Provincia, ha decorrenza col 1° gennaio 1946 e rimane in vigore fino a che non sia stipulato il nuovo contratto nazionale di categoria con questa Associazione.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO 15 GENNAIO 1946 RELATIVO ALL'ADEGUAMENTO SALARIALE PER I DIPENDENTI DA AZIENDE ARTIGIANE EDILI DELLA PROVINCIA DI GENOVA

In Genova, addì 15 gennaio 1946,

tra

il SINDACATO LAVORATORI EDILI della Provincia di Genova, rappresentato dal sig. *Cerri Carlo*

e

l'ASSOCIAZIONE ARTIGIANI della Provincia di Genova, rappresentata dal suo Presidente *Giovanni Dessanti* ed i signori *Gaggero Andrea, Ferrando G. B., Pugno Rinaldo, Montanari Mario, Bianchi Armando,* assistiti dal Segretario avv. *Camillo De Angelis,*

si è addivenuti al seguente accordo da valere per i dipendenti da aziende artigiane inquadrate nella Categoria Edili propriamente detti (muratori, carpentieri, quadratori, ecc.), pavimentatori alla veneziana e mosaici, manufatti in cemento.

1) *Paghe orarie* (per ogni ora di lavoro)

	Operaio specializzato	Operaio qualificato	Aiuto operaio
Paga base	23,50	21,50	19,50
Indennità contingenza	12,50	12,50	12,50
Indennità integrazione	3,75	3,75	3,75
Indennità famiglia	2,50	2,50	2,50
	42,25	40,25	38,25

APPRENDISTI

	dai 14 ai 16 anni	dai 16 ai 18 anni			
		1° semestre	2° semestre	3° semestre	4° semestre
Paga base	libera contrattazione	libera contrattazione se 1ª assunzione	9 —	10 —	11 —
Indennità contingenza.			7 —	7,50	8,50
Indennità integrazione.			2 —	2,50	2,50
TOTALE paga oraria			18 —	20 —	22 —

2) *Qualifiche*

In caso di contestazione per le qualifiche, decideranno di comune accordo le Associazioni stipulanti il presente contratto.

3) *Indennità di contingenza*

Detta indennità, in virtù dell'accordo generale Roma-Milano del 6 dicembre 1945, è suscettibile di variazioni trimestrali che saranno emanate dalla Commissione Paritetica appositamente costituita tra la Camera del Lavoro e l'Associazione Artigiani.

4) *Indennità di mensa*

A tutti i lavoratori sarà inoltre corrisposta una indennità di mensa in ragione di L. 8 giornaliere da corrispondersi nei soli giorni lavorativi.

5) *Ferie Festività Gratifica natalizia*

Con decorrenza 1° marzo 1946 per le ferie, per le 4 festività nazionali, per la gratifica natalizia, verrà riconosciuta al dipendente una percentuale globale del 20% da calcolarsi sulla paga base oraria (1).

Per anzianità inferiori ad un anno la stessa sarà calcolata per dodicesimi. La somma risultante verrà versata mensilmente su apposito libretto risparmio intestato ad ogni singolo lavoratore.

6) *Indennità licenziamento*

In caso di licenziamento da parte del datore di lavoro o di dimissioni, con regolare preavviso di 6 giorni, al lavoratore dovrà essere corrisposta una indennità pari a due giorni per ogni anno di servizio prestato, da computarsi sulla paga base sino al 16 luglio 1945; da tale data si computerà pure il 50% dell'indennità di contingenza.

Per i periodi inferiori ad un anno si corrispondono i dodicesimi.

7) *Lavoro straordinario*

Il lavoro straordinario verrà compensato nel modo seguente:

ore straordinarie feriali 25%;
ore festive notturne 75%.

8) *Decorrenza*

Il presente accordo, che si estende a tutta la Provincia, va in vigore dal 1° gennaio 1946 ed avrà termine il 30 giugno 1946.

Sarà tacitamente prorogato di 6 mesi, se una delle parti non lo avrà tempestivamente, e cioè un mese prima della sua scadenza, disdettato.

(1) Si approva la modifica dell'art. 5 relativa all'aumento della percentuale dal 20 al 22%

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO 20 GENNAIO 1946 PER I DIPENDENTI DA AZIENDE ARTIGIANE DI COLORITORI - VERNICIATORI - DECORATORI ED AFFINI DELLA PROVINCIA DI GENOVA

L'anno 1946 addì 20 del mese di gennaio in Genova, presso la sede dell'Associazione Artigiani, via Assarotti n. 7

tra

la CAMERA CONFEDERALE DEL LAVORO, rappresentata dai signori *Malagoli Amedeo* e *Zimbo Giovanni*

e

l'ASSOCIAZIONE ARTIGIANI di Genova, rappresentata dal suo Presidente signor *Dessanti Giovanni* dal signor *Rocca Cesare*, Presidente della Categoria, assistiti dal Segretario avv. *Camillo De Angelis*.

si è stipulato il presente accordo da valere per i dipendenti dalle aziende artigiane di Coloritori Verniciatori Decoratori ed affini.

1) *Qualifiche*

a) *Operai di 1ª categoria*:

Per operai di prima categoria si intendono quegli operai che compiono lavori per l'assunzione dei quali occorre una provata capacità tecnico-pratica di mestiere o che comunque compiono a perfetta regola d'arte i lavori ad essi affidati.

A titolo di esempio sono assegnate a questa categoria: doratori in foglia, in pittura ad olio di carattere, ecc., spruzzatori, stuccatori in genere, ornatisti e modellisti; scrittori, decoratori, macchiatori che eseguono venature di finto legno, marmo ecc., stuccatori a rilievo, filettatori, operai che eseguono finte tappezzerie a spruzzo, a rullo, a mano ecc., verniciatori che hanno comunque la capacità pratica di eseguire qualunque lavoro ad essi affidato come coloro che iniziano il lavoro dalla stuccatura alla rifinitura a stucco, a smalto, a cementite e tempera, ad olio, a tinta lavabile eccetera.

b) *Operai di 2ª categoria*.

Per operai di seconda categoria si intendono gli operai che vengono adibiti alla verniciatura comune in genere, lavatura, carteggiatura, pulitura ecc., coloritura ad olio di persiane avvolgibili, saracinesche ed opere in ferro, legno grezzo, ecc., imbianchini e coloristi.

c) *Aiutanti operai ed ausiliari*

d) *Apprendisti*:

Apprendisti dai 17 ai 18 anni
» dai 16 ai 17 anni
» dai 15 ai 16 anni
» dai 14 ai 15 anni

2) *Paga*

Vengono stabilite le seguenti paghe orarie da corrispondersi per le sole ore di effettiva prestazione lavorativa, risultanti dalla tabella allegata.

3) *Indennità di mensa*

A tutti i lavoratori verrà inoltre riconosciuta una indennità di mensa in ragione di L. 8 giornaliere da corrispondersi nei soli giorni lavorativi.

4) *Somministrazione latte*

Il datore di lavoro si impegna di espletare tutte le pratiche relative per ottenere la somministrazione del latte agli operai spruzzatori in genere e comunque a tutti gli operai addetti a lavori notoriamente nocivi.

5) *Lavori di bordo*

Gli operai comandati alla verniciatura nei fondi dei galleggianti ed in locali privi di aereazione, sia naturale che artificiale, non potranno rimanere negli stessi locali più di quattro ore sulle otto giornaliere, intercalate di trenta minuti sui sessanta orari.

Tali operai potranno rifiutarsi di entrare nei locali stessi quando sia impossibile o dannoso, specie durante la fermentazione della pittura.

6) *Lavoro a cottimo*

Per il lavoro a cottimo vale quanto stabilito dall'articolo 10 sulla indennità di licenziamento.

7) *Ferie Festività Gratifica natalizia*

Per le ferie, per le quattro festività nazionali, per la gratifica natalizia verrà riconosciuta al dipendente una percentuale globale del 28% da calcolarsi sulla paga base oraria. Per anzianità inferiori ad un anno la stessa sarà calcolata per dodicesimi.

La somma risultante sarà consegnata all'operaio all'atto delle dimissioni o del licenziamento o, comunque, a fine d'anno.

8) *Trasferta*

Per ogni giornata di trasferta (lavoro da effettuarsi oltre le cinte daziarie della grande Genova): L. 250.
Per ogni pasto L. 100 per tutti i giorni, compresi i festivi.

9) *Lavoro straordinario*

Il lavoro straordinario verrà compensato come segue:

le prime due ore eccedenti le normali	col 30%
festive e notturne	» 75%
per lavoro in alta montagna	» 15%
per lavori in zona malarica	» 20%
per lavoro disagiato a bordo	» 50%
per tutti gli altri verniciatori a bordo	» 35%
per gli operai spruzzatori	» 30%
per scale aeree pali gru linea di alta tensione e comunque per lavori eseguiti per altezze superiori ai quattro metri e ponti aerei in facciata	» 20%

Dette maggiorazioni sono computate sulla pagà base globale escluse le indennità di famiglia e di mensa.

10) *Indennità di licenziamento*

Per l'indennità di licenziamento sarà riconosciuta quella indennità che verrà stabilita dal contratto nazionale degli Edili, sino a che un apposito contratto, stipulato tra la Camera del Lavoro e l'Associazione Artigiani non provvederà l'indennità stessa.

Per intanto, da oggi e sino alla stipulazione dell'uno o dell'altro contratto, continuerà ad avere vigore il contratto integrativo 21 settembre 1938.

11) *Decorrenza*

Il presente accordo di aggiornamento, che si estende a tutta la Provincia e che fa parte integrante e modificativa del contratto 21 settembre 1938, al quale si riferisce, va in vigore dal 1° gennaio 1946 e scadrà al 30 giugno 1946. Sarà tacitamente prorogato al 31 dicembre 1946 e si intenderà rinnovato per uguale periodo di tempo salvo che una delle due parti non dia disdetta 15 giorni prima della scadenza, con lettera raccomandata. Rimarrà comunque in vigore fino a che non verrà sostituito con un successivo accordo che lo sostituisca.

TABELLA

	APPRENDISTI				Aiuto Operai	Operai 2ª cat.	Operai 1ª cat.
	14-15 anni	15-16 anni	16-17 anni	17-18 anni			
Paga base	7,50	8,35	10 —	12 —	15,50	19 —	21 —
Indennità contingenza	4,50	6,65	7,50	9,30	11,25	12,50	12,50
Indennità integrazione	2 —	2 —	2.50	2,70	5,75	5,50	5,50
Indennità famiglia	—	—	—	—	2,50	3,50	4,50
TOTALI	14 —	17 —	20 —	24 —	35 —	40,50	43,50

N. B. — Apprendisti dai 14 ai 16 anni: per i primi sei mesi è ammessa la libera contrattazione. Apprendisti dai 16 ai 18 anni: per i primi tre mesi è ammessa la libera contrattazione. Il presente accordo è valevole per tutte le maestranze delle categorie indicate indipendentemente dal loro inquadramento.

Visti, l'accordo e la tabella che precedono.
Il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO 14 FEBBRAIO 1946 PER I DIPENDENTI DALLE AZIENDE ARTIGIANE DI TAPPEZZIERI IN CARTA DELLA PROVINCIA DI GENOVA

L'anno 1946 addì 14 del mese di febbraio in Genova

tra

la CAMERA CONFEDERALE DEL LAVORO della Provincia di Genova rappresentata dal sig. *Amedeo Malagoli*,

e

l'ASSOCIAZIONE ARTIGIANI della Provincia di Genova rappresentata dal suo Presidente *Giovanni Dessanti* e dai signori *Vaccheri Enrico, Swich Giacomo, Baldacci Aldo*, assistiti dal Segretario avv. *Camillo De Angelis*, si stipula il presente accordo da valere per i dipendenti dalle aziende artigiane di Tappezzieri in Carta della Provincia di Genova:

1) *Categorie e retribuzioni*

Vengono stabilite le seguenti paghe orarie da corrispondersi per le sole ore lavorative:

	1ª categoria	2ª categoria
Paga base	40 —	35 —
Indennità contingenza	12,50	12,50
Indennità integraz.	4 —	4 —
Indennità famiglia	2,50	2,50
	59 —	54 —

A tutti i lavoratori verrà inoltre riconosciuta una indennità di mensa in ragione di L. 8 giornaliere da corrispondersi nei soli giorni lavorativi.

Agli aventi diritto dovranno pure essere corrisposti gli assegni familiari nei modi stabiliti dalla legge.

L'indennità di contingenza di cui alla tabella paga, in virtù dell'accordo generale Roma-Milano del 6 dicembre 1945 è suscettibile di variazioni trimestrali, che saranno emanate dalla Commissione Paritetica appositamente nominata.

I trimestri sono così suddivisi: 1° gennaio 1° aprile 1° luglio 1° ottobre.

2) *Lavoro a cottimo*

Il lavoro eseguito a cottimo sarà retribuito nel modo seguente:

Carta tipo corrente (come da allegato *A*):

	al mq.
Raschiatura, preparazione ed applicazione	L. 14
Preparazione ed applicazione	» 13
Applicazione	» 12

Carta tipo medio (come da allegato *B*):

	al mq.
Raschiatura, preparazione ed applicazione	L. 17
Preparazione ed applicazione	» 16
Applicazione	» 15

Carta tipo fine (come da allegato *C*):

Raschiatura, preparazione ed applicazione	» 20
Preparazione ed applicazione	» 19
Applicazione	» 18

Maggiorazioni

Riquadro ed inglese semplice	» 2
A pannelli ed inglese con riquadri	» 4

La misura del lavoro si intende a mq. vuoto per pieno esclusi i vuoti superiori a 4 mq.

Se il complessivo dei vuoti in un singolo ambiente supera i mq. 8 verranno dedotti i mq. eccedenti.

La presentazione della nota dei lavori eseguiti deve avvenire non più tardi del venerdì sera e comprenderà i lavori eseguiti dal venerdì al venerdì successivo.

Nelle retribuzioni del lavoro a cottimo sono comprese le indennità di contingenza, di integrazione, di famiglia, di mensa, nonchè le quattro giornate festive (1° gennaio 1° maggio 15 agosto 25 dicembre), le ferie, la gratifica natalizia, le quote integrazioni ed ogni altra presente e futura indennità.

3) *Lavoro a giornata*

L'applicazione di tappezzerie lavabili, finti cuoi, lincrusta, tecco, ecc., riparazioni soffitti ed altri lavori speciali ed anormali saranno eseguiti a giornata.

Il tempo occorrente per ogni singolo lavoro verrà calcolato tra datore di lavoro ed operaio.

Le spese di pasta per l'applicazione saranno a carico del datore di lavoro, le spese di cottura a carico dell'operaio.

4) *Lavoro straordinario*

Il lavoro straordinario ordinato dal datore di lavoro, sarà retribuito come segue:

le prime due ore eccedenti le normali	col 15%
nei giorni festivi e lavoro notturno	» 65%

Dette maggiorazioni saranno corrisposte sopra la paga globale, escluse le indennità di famiglia e di mensa.

Per lavoro notturno si intendono le ore che vanno dalle 21 alle 5.

5) *Periodo lavorativo*

Il periodo lavorativo ha inizio dal momento in cui l'operaio parte dal negozio per portarsi sul posto di lavoro.

Qualora, per ragioni non dipendenti dalla sua volontà, non potesse compiere il lavoro ordinatogli, gli dovrà essere corrisposta ugualmente una retribuzione pari a metà della giornata di paga comprensiva di tutte le indennità. In tal caso il datore di lavoro ha la facoltà di trattenere l'operaio a sua disposizione per il periodo retribuito.

6) *Trasferte*

Per i lavori da eseguirsi oltre i 4 Km. dal posto di rifornimento, l'operaio dovrà essere rimborsato delle spese tranviarie. Oltre le fermate tranviarie di Quinto, Sestri, Bolzaneto, Molassana, gli sarà corrisposta una indennità di trasferta pari a L. 100 per ogni pasto, oltre le spese di viaggio. In caso di pernottamento avrà diritto al rimborso delle spese dei due pasti, alloggio e spese di viaggio. Le necessità o meno delle trasferte saranno determinate di comune accordo tra le due parti.

7) *Ferie e festività*

Ogni lavoratore che ha compiuto un anno di anzianità presso la stessa Ditta, avrà diritto al godimento di giornate sei di ferie, esclusivamente per la somma delle giornate di lavoro non eseguito a cottimo. Per anzianità inferiori a 12 mesi, verranno corrisposti i dodicesimi.

Sono considerati giorni festivi, per i lavori non a cottimo: 1° gennaio, 1° maggio, 15 agosto, 25 dicembre.

Il periodo di ferie e le festività saranno retribuiti a paga globale, escluse le indennità di famiglia e di mensa.

8) *Assicurazione*

Essendo il lavoro eseguito in maggior parte a cottimo, il lavoratore, anche saltuario, (come da accordi stabiliti fra le parti) dovrà avere: l'assicurazione obbligatoria (invalidità, vecchiaia, disoccupazione, tubercolosi), infortuni e malattie.

Al datore di lavoro compete il diritto di effettuare le trattenute contemplate dalle disposizioni in materia.

9) *Disposizioni generali*

Qualora l'operaio renda noto alla Ditta l'incerta esecuzione del lavoro affidatogli, ma che ne riceva dalla stessa l'ordine di esecuzione, egli sarà manlevato da ogni e qualsiasi responsabilità.

In caso poi che ne riceva ordine di sospensione, l'operaio avrà diritto a percepire la retribuzione giornaliera, con facoltà da parte del datore di lavoro di tenerlo a propria disposizione per le ore retribuite.

Per contro l'operaio si rende garante dei lavori che per sua incuria od imperizia venissero male eseguiti, rifondendo al datore di lavoro i danni nella misura da stabilirsi di comune accordo ed in difetto dalle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente accordo.

10) *Condizioni migliori*

Le migliori condizioni di fatto esistenti o comunque contemplate in accordi precedenti, restano acquisite al lavoratore.

Pure acquisite gli saranno le migliori condizioni che possono essere concordate a carattere generale, stipulate con la partecipazione dell'Associazione Artigiani della Provincia di Genova.

11) *Licenziamenti*

In caso di licenziamento da parte del datore di lavoro, oltre al preavviso di 48 ore, come previsto dalle norme vigenti, al lavoratore, sia a cottimo che in giornata, sarà corrisposta una indennità pari a due giornate all'anno da computarsi sulla paga base.

12) *Categorie di mestiere*

Le Categorie in contestazione saranno stabilite di comune accordo tra le Organizzazioni competenti.

13) *Decorrenza*

Il presente accordo di aggiornamento, che si estende a tutta la Provincia, va in vigore dal 1° febbraio 1946 ed avrà la durata di mesi sei.

Sarà tacitamente prorogato per eguale periodo se una delle due parti non lo denuncerà un mese prima della sua scadenza.

Per quanto non contemplato, restano ferme le norme contrattuali in vigore, purchè non in contrasto con gli aggiornamenti di cui al presente accordo.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO 4 MARZO 1947 PER L'ADEGUAMENTO SALARIALE PER I DIPENDENTI DA AZIENDE ARTIGIANE EDILI DELLA PROVINCIA DI GENOVA

L'anno 1947 addì 4 del mese di marzo in Genova, presso la Sede della Associazione Artigiani via Assarotti, 7

tra

il SINDACATO LAVORATORI EDILI della Provincia di Genova, rappresentata dal sig. *Cerri Carlo*

e

l'ASSOCIAZIONE ARTIGIANI della Provincia di Genova, rappresentata dal suo Presidente signor *Giovanni Dessanti,* da una rappresentanza di artigiani della Categoria, assistiti dal Direttore avv. *Camillo De Angelis,*

si è addivenuti al seguente accordo da valere — con decorrenza 1° gennaio 1947 — per i dipendenti da aziende artigiane inquadrate nella Categoria « Edili » propriamente detti (muratori, carpentieri, quadratori ecc.) pavimentatori alla veneziana e mosaici, manufatti in cemento:

1) *Paga base oraria* (comprensiva dell'aumento del 15% e della quota integrativa)

	Paga base	indenn. conting.	Totale
Operai specializzati	35,85	44,68	80,53
Operai qualificati	32,75	44,68	77,43
Manovali	29,95	44,68	74,63
fra i 18 ed i 20 anni	26,93	37,93	64,86
fra i 16 ed i 18 anni	21,13	31,56	52,69
Inferiori ai 16 anni	14,62	21,06	35,68

2) L'indennità di mancata mensa è elevata da L. 8 a L. 30 per ogni giornata di effettiva presenza al lavoro.

3) Per l'indennità di contingenza si seguono le norme di carattere generale vigenti nella Provincia di Genova.

4) Restano ferme tutte le altre condizioni stabilite dall'accordo stipulato il 15 gennaio 1946.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
SULLO

ACCORDO 20 MARZO 1947 PER IL TRASFERIMENTO DELLA QUOTA INTEGRATIVA SULLA PAGA BASE DEI DIPENDENTI DA AZIENDE ARTIGIANE TESSILI E DELL'ABBIGLIAMENTO DELLA PROVINCIA DI GENOVA

Il giorno 20 marzo 1947, alle 21, in Genova, via Assarotti 7, presso la Sede dell'Associazione Artigiani della Provincia di Genova

tra

l'Associazione Artigiani della Provincia di Genova in persona del suo Presidente signor *Giovanni Dessanti,* assistito dall'avv. *Camillo De Angelis,* con l'intervento dei signori rag. *Ortoli Luigi, Musso, Meloni Rino, Cambi Nello, Pronzati*

e

la Camera del Lavoro Sezione Abbigliamento in persona del suo Segretario Provinciale sig. *Angelo Amadè*

è stato stipulato il seguente accordo:

Le paghe basi degli operai dipendenti dalle aziende artigiane Tessili e dell'Abbigliamento vengono maggiorate della quota integrativa a far tempo dal 1° marzo 1947.

Resta fermo, com'è ovvio, che quelle aziende che avessero corrisposta detta quota precedentemente al 28 febbraio 1947, non potranno effettuare ai dipendenti stessi, alcuna rivalsa per le somme già pagate.

Le parti, nel convenire quanto sopra, non hanno inteso di modificare i trattamenti più favorevoli in atto.

Il presente accordo ha valore per tutta la Provincia di Genova.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO 18 GIUGNO 1947 PER IL SETTORE DELL'ABBIGLIAMENTO ARTIGIANO DELLA PROVINCIA DI GENOVA

Tabella salariale in vigore dal 1° giugno 1947 per tutto il settore dell'abbigliamento artigiano per cui non esiste contratto nazionale di categoria.

Uomini

	1ª categoria	2ª categoria	3ª categoria
Paga base	L. 49,27	L. 44,44	L. 38,65
Quota integr.	» 3,25	» 3,25	» 3,25
Totale	L. 52,52	L. 47,69	L. 41,90

Donne

	1ª categoria	2ª categoria	3ª categoria
Paga base	L. 27,09	L. 24,43	L. 21,15
Quota integr.	» 2,87	» 2,87	» 2,87
Totale	L. 29,95	L. 27,30	L. 24,02

N.B. Per le sartorie da uomo, signora e bambini, pelliccerie ecc., si intendono riconfermati lo inquadramento delle categorie e le regolamentazioni normative a suo tempo concordati.

Associazione Provinciale Artigiani

Camera Confederale del Lavoro F.I.O.T

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO 14 LUGLIO 1947 RELATIVO AI NUOVI MINIMI ORARI PER L'APPRENDISTATO DELLE AZIENDE ARTIGIANE TESSILI

Tra

l'ASSOCIAZIONE ARTIGIANI della Provincia di Genova, in persona del suo Presidente sig. *Giovanni Dessanti,* assistito dal Segretario avv. *Camillo De Angelis,*

e

la CAMERA CONFEDERALE DEL LAVORO Sezione Tessili in persona del suo Segretario Provinciale sig. *Angelo Amadè,*

viene stipulato il seguente accordo — con decorrenza 1° giugno 1947 — riguardante i nuovi minimi orari per l'apprendistato delle aziende artigiane Tessili:

Uomini

Dai 14 ai 15 anni libero accordo fra le parti.

Dai 15 anni in su:

1° trimestre: libero accordo fra le parti

	paga base		conting.		Totale
2° trimestre	L. 6	+	L. 8	=	L. 14
2° semestre	L. 8	+	L. 10	=	L. 18
3° semestre	L. 10	+	L. 20	=	L. 30
4° semestre	L. 15	+	L. 30	=	L. 45

5° semestre: rientrano nella classifica di operai di 3ª categoria.

Donne

Dai 14 ai 15 anni libero accordo fra le parti.

Dai 15 anni in su:

1° trimestre: libero accordo fra le parti

	paga base		conting.		Totale
2° trimestre	L. 5	+	L. 8	=	L. 13
2° semestre	L. 7	+	L. 10	=	L. 17
3° semestre	L. 9	+	L. 20	=	L. 29
4° semestre	L. 14	+	L. 30	=	L. 44

5° semestre: rientrano nella classifica di operaie di 3ª categoria.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO 14 LUGLIO 1947 RELATIVO AI NUOVI MINIMI ORARI PER L'APPRENDISTATO DELLE AZIENDE ARTIGIANE DELL'ABBIGLIAMENTO

Tra

l'ASSOCIAZIONE ARTIGIANI della Provincia di Genova, in persona del suo Presidente sig. *Giovanni Dessanti*, assistito dal Segretario avv. *Camillo De Angelis*,

e

la CAMERA CONFEDERALE DEL LAVORO Sezione Abbigliamento in persona del suo Segretario Provinciale signor *Angelo Amadè*,

viene stipulato il seguente accordo — con decorrenza 1° giugno 1947 — riguardante i nuovi minimi orari per l'apprendistato delle aziende artigiane dell'Abbigliamento:

Uomini

1° semestre: libero accordo fra le parti

	paga base		Indenn. conting.		Totale
2° semestre	L. 6 —	+	L. 10 —	=	L. 16
3° semestre	L. 6,50	+	L. 11,50	=	L. 18
4° semestre	L. 7 —	+	L. 12 —	=	L. 19
5° semestre	L. 9 —	+	L. 13 —	=	L. 22
6° semestre	L. 10 —	+	L. 22 —	=	L. 32
7° semestre	L. 11 —	+	L. 28 —	=	L. 39
8° semestre	L. 13 —	+	L. 32 —	=	L. 45

Donne

1° semestre: libero accordo fra le parti

	paga base		Indenn. conting.		Totale
2° semestre	L. 4 —	+	L. 10 —	=	L. 14
3° semestre	L. 4,50	+	L. 11,50	=	L. 16
4° semestre	L. 5 —	+	L. 12 —	=	L. 17
5° semestre	L. 7 —	+	L. 13 —	=	L. 20
6° semestre	L. 8 —	+	L. 22 —	=	L. 30
7° semestre	L. 9 —	+	L. 28 —	=	L. 37
8° semestre	L. 11 —	+	L. 32 —	=	L. 43

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO 1 GENNAIO 1948 PER I DIPENDENTI DA AZIENDE ARTIGIANE DI ATTIVITÀ VARIE (AVORIO, PENNE STILOGRAFICHE, MINIATURE, TARTARUGA, ECC.) DELLA PROVINCIA DI GENOVA

In Genova, 1° gennaio 1948

tra

la CAMERA CONFEDERALE DEL LAVORO, rappresentata dal suo Segretario sig. *Angelo Acquarone*,

e

l'ASSOCIAZIONE ARTIGIANI della Provincia di Genova, rappresentata dal suo Presidente *Antonio Cortinois*, dal Presidente della Categoria « Orafi, Argentieri ed Affini » rag. *Antonio Grasso*, dal Segretario del Mestiere « Avorio » *Domingo Marchiano*, nonchè dal suo Direttore avv. *Camillo De Angelis*

si è stipulato il presente accordo da valere per i dipendenti da aziende artigiane di attività varie (avorio, penne stilografiche, miniature, tartarughe, ecc.):

1) *Paghe orarie base* (esclusa l'indennità di contingenza)

Operaio specializzato	L. 49,40
Operaio qualificato	» 44,90
Operaio comune superiore ai 20 anni	» 42,55
Operaio comune dai 18 ai 20 anni:	
a) sino a 4 anni di apprendistato	» 38,30
b) sino a 3 anni di apprendistato	» 30 —
c) sino a 2 anni di apprendistato	» 22,50
d) sino a 1 anno di apprendistato	» 18 —

APPRENDISTI

Dai 14 ai 16 anni:

1° semestre: libera contrattazione sia per la paga base come per l'indennità di contingenza;

2° semestre: aumento del 35 % sulla paga iniziale stabilita alla prima assunzione;

3° semestre: aumento del 70 % sulla paga iniziale stabilita alla prima assunzione;

4° semestre: all'apprendista deve essere corrisposta, come minimo, una paga globale corrispondente all'indennità di contingenza in atto.

Dai 16 ai 18 anni:

1° semestre: se in prima assunzione, libera contrattazione sia per la paga base come per la indennità di contingenza, considerando il 50 % della paga globale pattuita come paga base e l'altro 50 % come indennità di contingenza.

Se non di prima assunzione, come per il 2° semestre e cioè:

2° semestre: ferma restando la quota considerata come paga base, verrà corrisposto il 50 % dell'indennità di contingenza in atto;

3° semestre: aumento del 25 % sulla quota considerata paga base, oltre il 75 % della contingenza in atto;

4° semestre: aumento 50 % sulla quota considerata paga base, oltre l'indennità di contingenza in atto.

DONNE

Nei confronti delle donne si applicherà una riduzione del 30 %

2) Fermo restando l'obbligo della corresponsione di L. 8 giornaliere per indennità di mancata mensa, l'Associazione Artigiani si impegna di invitare tutte le aziende associate dei mestieri interessati, ad elevare a L. 30 giornaliere l'indennità stessa.

3) L'indennità di contingenza varierà nel tempo in proporzione alle variazioni degli indici del costo della vita.

4) Il presente accordo ha decorrenza col 1° gennaio 1948 e sarà prorogato tacitamente di sei mesi in sei mesi, qualora non venga disdettato da una delle parti almeno tre mesi prima della scadenza del semestre.

5) Col presente accordo le parti contraenti non hanno inteso di modificare le condizioni complessive di maggior favore sia collettive che individuali.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO 20 DICEMBRE 1949 PER LE TARIFFE DEI LAVORANTI COTTIMISTI GUANTAI DIPENDENTI DA AZIENDE ARTIGIANE DELLA PROVINCIA DI GENOVA

In data odierna, presso la sede dell'Associazione degli Artigiani della Provincia di Genova, via Assarotti n. 7, sono convenuti

per

il SINDACATO ABBIGLIAMENTO, in rappresentanza della Categoria Operai guantai, il sig. *Piccardo Luigi* e la Segretaria del Sindacato predetto *Amata Bozzani*

ed

i signori *Ticozzi, Venturini,* in rappresentanza della Categoria DATORI DI LAVORO GUANTAI, assistiti dal signor *Orlando Orlandini* per l'Associazione Artigiani.

Prese in esame le richieste avanzate dai dipendenti, dopo una lunga e serena discussione tra le parti, si è convenuto quanto segue:

Tabella salariale da valere per i lavoratori cottimisti guantai

Guanto donna sacco (2 bottoni)	L.	85	al paio
Guanto donna mezzi-mezzi	»	95	»
Guanto uomo sacco (2 bottoni)	»	90	»
Guanto uomo mezzi-mezzi	»	105	»
Guanto cinghiale uomo sacco	»	140	»
Guanto cinghiale mezzi-mezzi	»	160	»
Guanto casella donna sacco (2 bott.)	»	90	»

Le suddette tariffe sono comprensive dell'indennità di contingenza.

Le stesse saranno maggiorate dall'indennità di caro-pane e dall'indennità di mensa.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO 25 FEBBRAIO 1958 PER LA REGOLAMENTAZIONE DELL'INDENNITÀ DI CONTINGENZA AI DIPENDENTI DA IMPRESE ARTIGIANE DELLA PROVINCIA DI GENOVA

Il giorno 25 febbraio 1958, nella sede dell'Ufficio Regionale del Lavoro e della M. O. di Genova, alla presenza del dott. *Mario Bonacchi,* Direttore dell'Ufficio stesso, assistito dal dott. *Giovanni Norese,* si sono riunite le sotto indicate Associazioni Sindacali dell'Artigianato e le Organizzazioni Sindacali dei lavoratori artigiani:

ASSOCIAZIONE ARTIGIANI: cav. *Gherardo Gherardi* dottor *Ezio Bellingieri;*

LIBERA ASSOCIAZIONE ARTIGIANI: sig. *Spanò Pasquale;*

UNIONE ARTIGIANI: sig. *Cavallini Orlando* e sig. *Pardini Mario;*

SINDACATO ARTIGIANI DELLA LIGURIA: sig. *Scarabelli Emilio* e rag. *Vertuani Ivano;*

ed i signori: *Rebolini Aristide* Segretario della Camera del Lavoro di Genova; *Valbonesi Raul* Segretario Sindacale Provinciale C.I.S.L., assistito dai signori *Renda Antonino, Catterino Cataldo, Avegno Luigi; Doria Giannetto* della U.I.L., assistito dal sig. *Micco;*

premesso

che le Organizzazioni Sindacali dei Lavoratori hanno rivolto alle competenti Associazioni Artigiane della Provincia di Genova determinate richieste, tra cui quella relativa alla regolamentazione dell'indennità di contingenza e precisamente l'acquisizione e l'estensione del congegno della scala mobile del settore industriale ai dipendenti delle ditte artigiane;

premesso

che l'accordo che segue non raggiunge le finalità prefissesi dalle Organizzazioni Sindacali dei Lavoratori e che pertanto le Organizzazioni stesse rimangono ferme nelle loro richieste, in particolare per quanto concerne la completa parificazione della indennità di contingenza dell'artigianato a quella del settore industriale, le parti convengono quanto segue:

1) Tutte le imprese artigiane della Provincia di Genova di cui alla legge 25 luglio 1956 n. 860, corrisponderanno ai loro dipendenti l'indennità di contingenza nella misura del 90 % rispetto a quella in vigore per l'industria, a mero titolo comparativo, di cui alle allegate tabelle; i punti dell'indennità di contingenza che dovessero aumentare via via la misura dell'indennità in parola, verranno calcolati nella misura del 90 % del loro valore.

Le parti si impegnano ad incontrarsi per definire la regolamentazione dell'indennità di contingenza in argomento entro 60 giorni dalla emanazione del provvedimento legislativo riguardante la sospensiva di cui all'art. 20 della legge 25 luglio 1956, n. 860 relativa al riconoscimento giuridico delle imprese artigiane.

Nella eventualità di imprevedibili remore legislative alla emanazione delle norme succitate, le parti convengono di incontrarsi non oltre la data del 30 giugno 1959.

2) La decorrenza della nuova regolamentazione dell'indennità di contingenza avrà inizio dalla data del 15 febbraio 1958.

3) Lo scatto dell'indennità di contingenza sarà riferito alla qualifica di ciascun lavoratore artigiano oltre che all'età, seguendo i criteri della scala mobile dell'industria.

4) Rimangono acquisite le condizioni di miglior favore in atto alla stipula del presente accordo, sia ad personam che aziendale;

5) Il presente accordo non si applica:

a) ai barbieri barbieri misti parrucchieri per signora ed affini;

b) alla categoria dei concessionari autopubbliche.

Per il settore edilizia ed affini si darà luogo a trattative separate.

6) Ai minori che non hanno qualifica o specializzazione (compresi gli apprendisti) si applicano i valori del punto previsti per la corrispondente età del manovale comune.

CONTINGENZA DIPENDENTI DITTE ARTIGIANE OPERAI

Tabella in vigore dal 15-2-1958 al 30-4-1958

UOMINI

Operaio specializzato	L. 114,15
Operaio specializzato 18-20 anni	» 109,30
Operaio specializzato 16-18 anni	» 89,95
Operaio qualificato . .	» 110,15

Operaio qualificato 18-20 anni	L.	105,40
Operaio qualificato 16-18 anni	»	86,25
Operaio qualificato inf. 16 anni	»	62,30
Manovali specializzati	»	108,30
Manovali specializzati 18-20 anni	»	102,30
Manovali specializzati 16-18 anni	»	80,80
Manovali specializzati inf. 16 anni	»	56,85
Manovale comune	»	106,20
Manovale comune 18-20 anni	»	100,45
Manovale comune 16-18 anni	»	79,30
Manovale comune inf. 16 anni	»	53,60

DONNE

1ª categoria	sup. 20 anni	L.	94,90
	18-20 anni	»	77,35
	16-18 anni	»	70,65
	inf. 16 anni	»	58,20
2ª categoria	sup. 20 anni	»	93,25
	18-20 anni	»	75,95
	16-18 anni	»	68,05
	inf. 16 anni	»	55,60
3ª categoria	sup. 20 anni	»	91,60
	18-20 anni	»	74,65
	16-18 anni	»	67,05
	inf. 16 anni	»	53,35

Visto, l'accordo e la tabella che precedono.
Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

PETTINARI UMBERTO, *direttore* SANTI RAFFAELE, *gerente*

(9152001) Roma Istituto Poligrafico dello Stato - G. C.

PREZZO L. 850